

Compensación de licencia con goce de haberes



**César
Puntriano
Rosas**
Abogado
laboralista

Con la declaratoria del estado de emergencia nacional mediante el D. S. N° 044-2020-PCM, inicialmente por 15 días calendario desde el 16 al 31 de marzo del 2020 y luego prorrogada por

sucesivas disposiciones, se limitó la movilidad de la población al disponer el aislamiento social obligatorio con excepción de aquellas actividades esenciales para la sociedad como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios, transporte de mercancías, entre otras. Inclusive se fijó un período de inmovilización social obligatoria

(toque de queda) que exige que las personas permanezcan en sus domicilios, salvo las que laboren en actividades esenciales, quienes padezcan una situación de emergencia médica o la prensa. Esto último aún se mantiene.

Durante el período de aislamiento social obligatorio muchos trabajadores estuvieron impedidos de trabajar, pues el tipo de labores que realizan no permitía su ejecución de manera remota, por lo que algunos empleadores les concedieron una licencia remunerada compensable.

Actualmente, el estado de emergencia rige hasta el 31 de agosto, en virtud del reciente D. S. N° 131-2021-PCM, el cual, siguiendo la línea trazada en las últimas normas emitidas sobre

la materia, fija un determinado nivel de alerta por provincia y departamento, teniendo tal calificación efecto sobre la limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas.

A la fecha, la mayoría de las actividades económicas se han reactivado, por lo que muchos trabajadores han vuelto a laborar de manera presencial, manteniéndose el trabajo remoto en aquellos cuyas labores lo permiten. Se mantiene el trabajo remoto de manera obligatoria y durante la emergencia sanitaria, es decir, hasta el 2 de setiembre del 2021, para el personal comprendido en el grupo de riesgo determinado por el Minsa, según lo fijado por el D. U. N° 026-2020, y otros como

el personal discapacitado, las madres gestantes o lactantes, etcétera.

La gran interrogante que preocupa a empleadores y trabajadores es qué hacer con la cantidad de días, o meses, de licencia remunerada pendiente de compensar. La normativa permite compensar ese tiempo con trabajo en sobretiempo, en días feriados, descanso semanal obligatorio, e inclusive con vacaciones, gratificaciones, remuneraciones y liquidaciones de beneficios sociales, en este último caso previa valorización del tiempo y considerando los límites legales correspondientes. La compensación opera durante o finalizado el estado de emergencia, dependiendo de la existencia de acuerdo o no

para su ejecución.

En concordancia con esto último, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha emitido la Resolución N° 052-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, la cual ampara la compensación efectuada por el empleador de la liquidación de beneficios sociales de la trabajadora, en tanto el plazo pactado en su contrato de trabajo expiró durante el estado de emergencia nacional. El tribunal señala que “configuró un “adelanto de remuneraciones” que, como tal, debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador”.

Al respecto, señala el tribunal, es válida la compensación de los beneficios sociales e inclusive de las utilidades a las que tuviere derecho la trabajadora.