

Paro Nacional del 14 de Mayo: MTPE Exhorta a Priorizar el Teletrabajo y Establece Medidas Laborales de Flexibilización

Publicado por: Vargas, Bernal & Celi | Asesores Legales

Frente al paro nacional convocado para este martes 14 de mayo de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido un pronunciamiento oficial exhortando a los empleadores a adoptar una serie de medidas que permitan salvaguardar la seguridad e integridad de los trabajadores, así como mitigar los efectos del paro en las actividades económicas.

Estas disposiciones se basan en el marco de la Ley N.º 31572 – Ley del Teletrabajo, su reglamento y los principios de razonabilidad y flexibilidad en materia laboral ante eventos excepcionales.

• *Medidas Dispuestas por el MTPE*

1. Priorizar el Teletrabajo

El MTPE exhorta a las empresas a implementar el teletrabajo en todos los casos posibles, de conformidad con el artículo 17 de la Ley N.º 31572. Esta medida busca proteger a los trabajadores de posibles riesgos en el traslado, evitar enfrentamientos o bloqueos y contribuir a mantener la continuidad operativa de las empresas.

- El artículo 17 de la Ley del Teletrabajo faculta al empleador a disponer, en situaciones de emergencia o riesgo, el uso del teletrabajo temporalmente, sin requerir acuerdo previo del trabajador.

2. Tolerancia de Cuatro (4) Horas para el Ingreso Laboral

En caso los trabajadores no puedan acceder a transporte público o se vean afectados por bloqueos, se establece una tolerancia de hasta 4 horas para su ingreso a las labores presenciales. Esta medida evita que las llegadas tardías sean calificadas como injustificadas.

3. Flexibilidad para Ingresos Tardíos y Compensación del Tiempo

Las empresas deben permitir el ingreso del trabajador, aunque llegue fuera del horario habitual, evaluando su situación específica. El tiempo de tardanza será sujeto a compensación posterior, mediante acuerdo entre las partes. En caso no exista acuerdo, el empleador definirá razonablemente la forma de recuperación.

4. Prohibición de Sanciones Disciplinarias

El MTPE ha sido claro en señalar que ningún retraso asociado al paro y los problemas de traslado debe ser considerado como tardanza injustificada ni dar lugar a sanciones disciplinarias. Esta disposición es obligatoria y su incumplimiento podría generar contingencias laborales.

- ***Recomendaciones para Empleadores***

Desde Vargas, Bernal & Celi | Asesores Legales, recomendamos tomar en cuenta lo siguiente:

- a. Evaluar perfiles para teletrabajo inmediato***

Identifique qué áreas o puestos pueden operar remotamente y autorice el teletrabajo por el día, documentando la medida por correo o mensaje institucional.

- b. Informar a los trabajadores sobre la tolerancia***

Es fundamental que Recursos Humanos comunique de manera clara la existencia de la tolerancia de 4 horas, evitando malentendidos o sanciones erróneas.

- c. Registrar los acuerdos de compensación***

Toda compensación de tiempo debe quedar registrada, incluso si es verbalmente acordada, para efectos de control interno y prevención de futuros reclamos.

- d. Actuar con prudencia en la aplicación de medidas disciplinarias***

Se recomienda a las empresas abstenerse de emitir amonestaciones, descuentos o suspensiones ante tardanzas relacionadas con los eventos del día.

- ***Consideraciones Adicionales***

Estas disposiciones no constituyen una suspensión perfecta de labores, por lo que los trabajadores continúan obligados a cumplir con sus funciones según las condiciones pactadas o adaptadas.

Las medidas del MTPE no eximen de la obligación de pago de la remuneración, salvo que el trabajador falte sin justificación o no exista afectación real que impida el cumplimiento del trabajo (en cuyo caso debe evaluarse cada caso concreto).

Se recomienda documentar cualquier decisión de manera formal, como medida de respaldo ante fiscalizaciones laborales o conflictos futuros.

- **Conclusión**

El paro del 14 de mayo representa una coyuntura en la que las empresas deben actuar con criterio, flexibilidad y responsabilidad legal. Adoptar medidas preventivas como el teletrabajo, brindar tolerancia en los ingresos y evitar sanciones arbitrarias no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino también fortalece la relación laboral en momentos de incertidumbre.

En *Vargas, Bernal & Celi | Asesores Legales*, nos mantenemos atentos a estos acontecimientos y ponemos a disposición de nuestros clientes corporativos nuestro equipo especializado para resolver cualquier consulta legal vinculada a la gestión de personas en contextos excepcionales.