

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA



Asunción, 24 de marzo de 2020.

“PREVENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA (COVID-19)”

El Centro de Estudios Judiciales (CEJ) en el marco de las acciones de mitigación de la propagación del Coronavirus (COVID-19), por Resolución S.G. N° 90/2020 del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social de la República del Paraguay (MSPyBS), considera oportuno brindar algunas informaciones y recomendaciones para la protección de las personas a su derecho al trabajo y el acceso de éstas a los mecanismos de acceso a justicia.

En este informativo se plantean todas aquellas posibilidades para mantener las relaciones de trabajo en el contexto de la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias.

I- CONSIDERACIONES:

Los derechos laborales, y cualquier otro derecho humano, están garantizados y no quedan suspendidos o disminuidos en el marco de las medidas de mitigación de la pandemia.

Lo más importante es preservar todos los derechos de las personas, su integridad física, sicosocial en el ejercicio del derecho al trabajo, ya sea como personas que emprenden, dirigen, operan, mantienen, proveen materiales o realizan actividades laborales, ya sea en empresas, instituciones, hogares u otros espacios públicos o privados, de manera que una vez superada la pandemia del COVID-19, puedan continuar las actividades en las mejores condiciones para el desarrollo humano sostenible.

La información sobre la enfermedad y los mecanismos de cuidado y autocuidado llevan a tener presente las precauciones para la protección integral del entorno laboral.

Las personas que realizan actividades consideradas indispensables y que no pueden interrumpir sus tareas para la sociedad, tienen la opción de buscar, acordar y coordinar alternativas viables para el desarrollo de actividades laborales y por el tiempo que sea necesario en el contexto y consecuencias de la epidemia del COVID-19, sin disminuir capacidades para el goce derechos adquiridos.

II. RELACIONES LABORALES.

a. ¿Quiénes pueden tener conflictos laborales?

La persona que emplea y la persona trabajadora en relación de dependencia pueden tener algunas diferencias, desavenencias o desacuerdos de manera extraordinaria mientras duren las medidas sanitarias.

Existen varias opciones para hacer frente a estas situaciones:

b. ¿Qué podemos hacer para prevenir los conflictos laborales?

Antes de tomar la decisión de desvincular a una persona de una entidad donde desarrolla su derecho al trabajo, se recomienda buscar mecanismos y alternativas, de manera inclusiva, planteando las implicancias para considerar las diversas situaciones y personas afectadas con suficiente información previa.

La comunicación y canales deben estar abiertos y disponibles para todas las personas que forman parte del entorno laboral. Uno de los puntos claves para prevenir o disminuir la escala de los conflictos es la comunicación efectiva y transparencia en la información por parte de los empleadores (Art. 64, inc. a del Código del Trabajo).

Es importante que todas las indicaciones, acuerdos o las medidas se publiquen a través de medios digitales, circulares impresos visibles dentro del lugar de trabajo y que se comparta por cualquier medio idóneo que resulte habitual en las relaciones de trabajo.

Las comunicaciones de cuarentena obligatoria, u otra medida recomendada por los profesionales de salud deben ser recibidas por una persona o dependencia de manera precisa para toda la empresa o institución y los mecanismos o canales idóneos de comunicación de respuestas que resulten oportunos, claros y prácticos.

Determinar y facilitar un número de teléfono celular y un correo electrónico de la empresa, en caso de que las personas trabajadoras necesiten comunicar alguna situación particular respecto a su salud o la de su familia, cuidando el derecho de la protección de datos sensibles y la privacidad, por intermedio de medios electrónicos (Art. 65, inc. m del Código del Trabajo).

Es importante que las personas trabajadoras hagan llegar sus inquietudes, reclamos, sugerencias y/o propuestas a la empresa en forma ordenada, para facilitar las respuestas y orientaciones (Art. 65, inc. j del Código del Trabajo).

Las personas trabajadoras en relación de dependencia podrían coordinarse entre sí -y en caso de ser necesario- para manifestar o presentar sus inquietudes o sugerencias, reclamos y propuestas a través de colegas o compañeros/as de trabajo o líderes de equipos, que los representen para facilitar la comunicación.

c. ¿Puede modificarse el contrato durante el periodo de cuarentena o aislamiento social?

Con miras a dar cumplimiento a las disposiciones sanitarias establecidas por el MSPyBS, referentes a evitar la aglomeración de personas, en caso de que la empresa precise reducir la cantidad de personas en el espacio de trabajo, y si las partes desean realizar ajustes para coordinar las medidas, se precisa la conformidad libre e informada de ambas partes, en su caso para la distribución de horas o días previamente acordados que deban ser modificados.

En caso de que se opte por la modificación específica en contrato escrito, dicho acuerdo debe constar por escrito.

d. ¿Qué otras opciones tienen las partes a efectos de preservar los puestos de trabajo?

Si no se encontraron alternativas para el desarrollo de las actividades laborales, en el marco de las disposiciones de salud pública determinadas, pueden ser consideradas otras alternativas, tales como:

- Pago de vacaciones causadas.
- Pago de vacaciones adelantadas.
- Suspensión de contratos, con posterior recuperación de horas.
- Adelanto de salarios, sin intereses.

- **Otorgar vacaciones causadas:**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, emitió la Resolución N° 499/2020 por la cual se establecen medidas excepcionales y transitorias con relación a la concesión de vacaciones remuneradas a las personas trabajadoras mientras dure la declaración de emergencia sanitaria dispuesta por el Gobierno Nacional.

En la misma se dispuso, que se pueden otorgar vacaciones, como medida excepcional y transitoria, aun cuando la persona empleadora no haya notificado con la antelación de 15 (quince) días que dispone la Ley Laboral, mientras dure la declaración de emergencia sanitaria.

En la resolución se insta a las personas empleadoras a conceder el beneficio del usufructo de las vacaciones remuneradas a las personas trabajadoras, ya sea individual o colectivamente.

La Resolución está disponible en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Paraguay: <https://www.mtess.gov.py/documentos/resolucion-mtess-n-4992020>

- **Otorgar vacaciones anticipadas:**

Si bien es cierto, esta sería una situación excepcional, es considerada una opción válida a los efectos de preservar los puestos de trabajo y el ingreso de las personas trabajadoras.

Las vacaciones en tal caso deben ser remuneradas conforme lo dispone el Art. 220 del Código del Trabajo.

- **Solicitar la suspensión de contratos:**

Que consiste en la interrupción de los efectos del contrato de trabajo, pero no extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro a las faenas y continuidad del contrato (Art. 68 del Código del Trabajo).

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo o solo a parte de ellos (Art. 69 del Código del Trabajo).

- **¿Se pueden recuperar las horas de trabajo?**

Efectivamente. El Artículo 207 del Código del Trabajo dispone que en los casos de suspensión colectiva del trabajo por causas imprevistas o de fuerza mayor, podrá ser completado el trabajo diario compensando las horas perdidas, y en tal caso no serán consideradas como horas extraordinarias.

- **¿Qué ocurrirá con los Salarios?**

Hay que recordar que los derechos laborales, ni cualquier otro derecho humano, queda suspendido o disminuido en el marco de las medidas de mitigación de la pandemia.

En caso de Suspensión de Contratos posterior a la pandemia, el MTESS ha instado a las empresas que abonen el salario a las personas trabajadoras durante el tiempo que duró la medida sanitaria de mitigación por la pandemia del COVID-19.

- **Otorgar adelanto de salarios, sin intereses.**

El anticipo por cuenta de salario está permitido en el Código del Trabajo, con la condición de que dichas sumas no devenguen intereses para las personas trabajadoras (Art. 242 y 63 inc. e).

Finalmente, cabe recordar que todas estas propuestas tienen por objeto, evitar los despidos laborales, pero también los conflictos que pueden surgir a raíz de la situación por la que atraviesa el país actualmente.

También se recalca que el Contrato de Trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestadas. Por lo cual, las partes podrían plantear otras alternativas creativas, pero remarcando que cualquier alteración del contrato o acuerdo entre partes debe constar por escrito, a fin de salvaguardar los intereses de las partes.

Fuentes consultadas:

- Constitución Nacional de la República del Paraguay de 1992.
- Ley N° 213/1993. “QUE SANCIONA EL CÓDIGO DEL TRABAJO”.
- Ley N° 496/1995. “QUE MODIFICA, AMPLIA Y DEROGA ARTÍCULOS DE LA LEY 213/93, CÓDIGO DEL TRABAJO”.
- Decreto N° 3442/2020. “POR EL CUAL SE DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS ANTE EL RIESGO DE EXPANSIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) AL TERRITORIO NACIONAL”.
- Resolución MSPyBS SG N° 90/2020. “POR LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA MITIGAR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS”.
- Resolución MTESS N° 499/2020. “POR LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TRANSITORIAS EN RELACIÓN A LA CONCESIÓN DE VACACIONES REMUNERADAS A LOS TRABAJADORES MIENTRAS DURE LA DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA DISPUESTA POR EL GOBIERNO NACIONAL”.



Dirección:

Willian Richardson N° 181 c/ Calle Sajonia.
Barrio Vista Alegre.
Asunción, Paraguay.

Correo electrónico:

cej@cej.org.py

Teléfono:

(+595 21) 300 606/7.

Síguenos es:

