

RJT

REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

DIRECTOR

JORGE ROSENBAUM

COORDINADOR

FEDERICO ROSENBAUM

Número especial

Junio
2020

**PRECISIONES DE LA ESTABILIDAD Y TERMINACIÓN DEL
VÍNCULO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19**

**TERMINATION OF EMPLOYMENT AGREEMENTS IN TIMES OF
COVID-19 AND ITS FACTS**

María Gabriela PAATS NICORA

Abogada, Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, Paraguay.

gabipaats@gmail.com

Fecha de envío: 25/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

PRECISIONES DE LA ESTABILIDAD Y TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

María Gabriela PAATS NICORA

Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción (Paraguay)

Resumen: En estos tiempos de crisis e incertidumbre, es difícil saber qué es lo más conveniente aplicar. A pesar de no contar con todas las herramientas e instituciones jurídicas, se analizan las establecidas en la legislación laboral, tales como la terminación del contrato de trabajo, sus causas, el despido justificado e injustificado. e igualmente se hacen mención a las alternativas y posibles soluciones.

Palabras clave: Estabilidad - Estabilidad especial - Terminación (causas) - Despido

Sumario: 1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país? 1.1. ¿Cuándo se adquiere la estabilidad? 2. Terminación de los contratos de trabajo – causas. 2.1. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías? 2.2. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo? Consideraciones finales.

Abstract: The global situation triggered by the Covid-19 pandemic generates great uncertainty nowadays. It is hard to know which measures are the best to be applied. Despite the absence of legal institutions and instruments, termination of employment contracts and its causes whether they are justified or unjustified

are analyzed. As well as the possible solutions and alternatives for all the above-mentioned facts.

Key words: Stability - Special stability - Termination (causes) - Dismissal

Summary: 1. Is there any special protection or deal in your country related to job stability? 1.1. When do you get a “job stability”? 2. Termination of employment contracts and its cause. 2.1. Is it advisable to cease a job contract in terms of fortuitous events of force majeure? If so, is the cease of that job contract caused by COVID -19 involved in any of those categories? 2.2. Does the termination of employment contracts caused by COVID-19 generate the obligation to pay indemnities to the terminated employees? 3. Final considerations or remarks.

1. ¿Existe alguna protección especial en relación a la estabilidad en el trabajo en su país?

En Paraguay, la estabilidad en el trabajo se encuentra reconocida en la Constitución nacional y regulada en el Código del trabajo¹ y sus leyes complementarias, dictadas posteriormente, las cuales afectan a los trabajadores que laboran en relación de dependencia. En lo que respecta a los funcionarios públicos, se encuentra regulada por la ley N° 1626/2000 “DE LA FUNCION PÚBLICA” y ante lagunas jurídicas, se aplica supletoriamente el Código del trabajo (en adelante “CT”). La Constitución de la República del Paraguay, vigente desde el año 1992, establece que: *“el derecho a la estabilidad del trabajador queda garantizado dentro de los límites que la ley establezca, así como su derecho a la indemnización en caso de despido injustificado”*². En este artículo se encuentran fundadas las disposiciones legales establecidas por el CT.

El CT destina un capítulo entero a la regulación de la estabilidad en el trabajo. Éste cuenta con 9 artículos, los cuales establecen las formas de terminación, la calidad-estado que adquiere una vez acaecido el hecho; las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador; presentando diversos casos.

1.1. ¿Cuándo se adquiere la estabilidad?

En el derecho laboral paraguayo, la estabilidad se adquiere por: a) Antigüedad; b) Especial (aplicable a trabajadoras embarazadas); y, c) Sindical.

a) Antigüedad: El trabajador dependiente adquiere la estabilidad al cumplir 10 (diez) años ininterrumpidos de servicios con el mismo empleador³. Asimismo, es importante mencionar que el legislador ha previsto lo siguiente: si el despido se verifica con el fin de evitar que el trabajador adquiriera la estabilidad,

¹ Código del Trabajo. Paraguay.

² Constitución de la Republica del Paraguay. Capítulo VIII Del trabajo, Sección I De los Derechos Laborales. Art. 94

³ Código del Trabajo. Paraguay. Capitulo X De la Estabilidad en el Trabajo. Art. 102.

en un plazo de 6 (seis) meses previos a la obtención de la misma, será considerado como un caso de abuso de derecho y un juez competente podrá ordenar la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.⁴ En consecuencia, el trabajador adquiere una protección legal a partir de los 9 (nueve) años y 6 (seis) meses de antigüedad en el trabajo, fruto del reconocimiento a la labor realizada. En este caso se reconoce la estabilidad por antigüedad, que se le otorga por ley.

Ahora bien, los trabajadores que adquieren estabilidad no pueden ser desvinculados sin que medie una justa causa. La patronal deberá demostrar de forma fehaciente la existencia de una justa causa, las cuales se encuentran taxativamente establecidas en el CT, siendo ésta un requisito indispensable para poder despedir a los trabajadores con estabilidad. En el caso de que se impute una justa causa de despido al trabajador con estabilidad por antigüedad, en primer lugar éste debe ser suspendido a las resultas del juicio que debe promover la patronal para demostrar la causal de despido justificado que imputa al trabajador.

Consecuentemente, el trabajador queda en este estado (suspendido) hasta tanto se compruebe judicialmente la existencia o no de los hechos que se le imputan. Es decir, no basta la voluntad unilateral o el juicio del empleador respecto a las causas de terminación del contrato, la ley exige la comprobación en juicio de las mismas. Si la autoridad judicial admite y sentencia que se ha comprobado los hechos imputados al trabajador, el despido se hace efectivo.

No obstante, a pesar de que el trabajador cuente con estabilidad por antigüedad, el contrato de trabajo podrá terminar en los siguientes casos:

I) en el caso que se no se haya probado la justa causa de despido alegada por el empleador, y se haya ordenado la reposición y éste decida sustituir la misma por la doble indemnización; y, II) que el trabajador se haya acogido a la jubilación, que se activa a los 60 años de edad y 25 años de aporte al Instituto de Previsión Social.

⁴ José V Altamirano. EL DESPIDO DEL TRABAJADOR CON ESTABILIDAD ESPECIAL. La Ley. (noviembre 2003).

b) Estabilidad especial: Es la estabilidad otorgada a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez. Los derechos de la mujer trabajadora se encuentran reconocidos por la Constitución⁵, siendo la maternidad objeto de protección especial. Al respecto, se establece que la misma no será despedida durante el periodo de embarazo ni durante la vigencia de los descansos por maternidad, lactancia y hasta 1 (un) año después del nacimiento o adopción del niño/a. La legislación ha regulado dicho derecho a través de la ley N° 5508/2015 “de Promoción, Protección a la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”⁶, en la cual disponen que las trabajadoras en estado de gravidez adquieren la estabilidad especial; es desde el momento en que la trabajadora comunica al empleador su estado de gravidez, el cual debe estar instrumentado en un certificado médico o prueba laboratorial, debidamente firmada, sellada y fechada, no podrá ser preavisada de despido, despedida injustificadamente, trasladada de sus funciones ni desmejorada en sus condiciones laborales, durante el periodo antes mencionado. El decreto reglamentario⁷ de dicha ley, introduce la figura de la “*inamovilidad laboral*”, la cual consiste en el derecho que tiene la trabajadora y se equipara a una estabilidad, que en este caso la denominamos *especial*. Cabe acotar que no se prevé si en caso de muerte del niño, la madre continúa con tal estabilidad o no.

c) Sindical: al igual que la estabilidad por antigüedad, el CT establece la protección a los trabajadores designados dirigentes sindicales⁸, incluso antes de que los mismos ocupen dichos cargos directivos, desde un plazo de 30 días previos a la celebración de la Asamblea. Ésta no se extenderá a favor de una misma persona por más de 2 periodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de 10 años. Para que el despido de trabajadores

⁵ Constitución de la Republica del Paraguay. Capítulo VIII Del trabajo, Sección I De los Derechos Laborales. Art. 89.

⁶ Se aplica a todas las trabajadoras del sector público y privado que sean dependientes, cualquiera sea la modalidad del contrato.

⁷ Decreto N° 7580 “Por el cual se reglamenta la Ley N° 5508, de fecha 28 de octubre de 2015, de Promoción de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna”

⁸ Código del Trabajo. Paraguay. Libro Tercero De las Relaciones Colectivas del Trabajo. Título I De las Organizaciones Sindicales de Empleadores y Trabajadores. Capítulo VII De la Estabilidad Sindical. Art. 317.

afectados por la estabilidad sindical sea procedente, el empleador deberá probar previamente la existencia de una justa causa imputada al mismo.

En el marco de las medidas dictadas por la pandemia del COVID-19, siempre que el trabajador adquiriera la estabilidad, en cualquiera de los 3 (tres) casos mencionados, no se le podrá comunicar su desvinculación, sin antes probar la causa del mismo.

2. Terminación de los contratos de trabajo – Causas

2.1. ¿Es admisible la extinción del contrato de trabajo motivado en causas de fuerza mayor o hechos fortuitos? En caso afirmativo, ¿la extinción del contrato de trabajo el contexto del COVID-19 ingresaría en alguna de estas categorías?

En el marco de la pandemia del COVID-19, se instaló la interrogante de si es aplicable o no la terminación de los contratos laborales por “fuerza mayor o caso fortuito”. En este apartado, se analiza brevemente lo dispuesto en la legislación vigente.

El CT destina un Capítulo al estudio de dicho asunto, y establece un listado con las posibles causas de terminación de los contratos de trabajo. Una de ellas, por ejemplo, es el caso fortuito o la fuerza mayor. El mismo se encuentra establecido en el art. 78 del CT, y establece lo siguiente: “*Son causas de terminación de los contratos de trabajo: ... d) el caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;...*”. En este caso, es importante señalar que en el enunciado se establece una condición de carácter inalterable para la continuación de la relación de trabajo, situación que ante la pandemia del COVID-19, o, mejor dicho, de su consecuente declaración de emergencia, la terminación no es de carácter definitivo, sino temporal. Se interpreta que, al alegar esta causa, podría ser cuestionada tanto por el trabajador como por las autoridades.

Es menester mencionar que en el caso de que la empresa se encuentre asegurada y pueda resurgir al mercado, cobrará la indemnización y repondrá la

misma en proporción al importe obtenido, de conformidad con el artículo siguiente. Caso contrario, el CT establece una escala de pago de indemnizaciones para los trabajadores de acuerdo con su antigüedad.

Pese a ello, en el escenario actual en el que nos encontramos, la situación de las empresas es inestable y, desde mi punto de vista, cualquiera de las causas de terminación del contrato de trabajo, que a continuación serán mencionadas, resultan razonables y factibles.

2.2. La extinción del contrato de trabajo motivado en el COVID-19, ¿genera obligación de indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo?

Teniendo en cuenta lo expuesto líneas arriba, en nuestra disposición laboral, específicamente sobre las causas que determinan la misma, se establecen ciertas reglas en cuanto a las formas de terminación para cada uno de los posibles escenarios que se presenten.

A fin de evitar dudas sobre el punto, es preciso señalar si las causales citadas podrían ser consideradas como consecuencia de la pandemia del COVID-19 y, en caso de serlo, cuáles serían las condiciones impuestas al empleador para su procedencia.

Las causas de terminación de los contratos de trabajo, dispuestas en el art. 78 del CT, son las siguientes: *“a) las estipuladas expresamente en el contratos, si no fuesen contrarias a la ley; b) el mutuo consentimiento, formalizado; c) la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible la continuación del contrato; d) el caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato; e) el vencimiento del plazo o la terminación de la obra (contratos a plazo fijo); f) la muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos; g) la quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa, salvo que el síndico resuelva que deba continuar el negocio o explotación; h) el cierre total de la empresa o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la AAT; i) el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; j) el despido del*

trabajador por el empleador con causa justificada; k) el retiro del trabajador por causas justificadas; l) la resolución del contrato decretada por autoridad competente; y, ll) por las demás causas de extinción de los contratos”.

A fin de resumir y aclarar lo hasta aquí señalado, expongo el siguiente cuadro:

CAUSAS DE TERMINACIÓN - ART. 78 C.T.

Incs. a), b), e) o la incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible el cumplimiento del Contrato.	El contrato termina sin responsabilidad para las partes
--	---

Inc. d)	a) Si la empresa estuviese asegurada, percibida la indemnización, el empleador repone la industria o comercio en proporción al importe de la misma. b) Indemnizar a los trabajadores.
----------------	--

Incs. f), g) e i) Inc. d) (caso en que no esté asegurada o no opte por resolver de esa forma)	Se indemnizará a los trabajadores en la forma siguiente: cumplido el periodo de prueba hasta 5 años de antigüedad con un mes de salario; más de 5 años a 10 años de antigüedad con 2 meses de salarios y al que contase con más de 10 años de antigüedad con 3 meses de salario.
--	--

Inc. h)	Si el empleador en el término de 1 año estableciese otra semejante, queda obligado a admitir a los mismos trabajadores, o indemnizarlos conforme al art. 91. (indem. por despido injustificado) Si fuera omitida la comunicación a la AAT, el empleador abonara la indemnización del art. 91 a los trabajadores.
----------------	---

Como se expone en el recuadro, si se alega alguna de las causales previstas, tales como la quiebra del empleador, el cierre total de la empresa, el caso fortuito o fuerza mayor, o el agotamiento de la materia prima,

indefectiblemente el empleador debe indemnizar a sus trabajadores de conformidad con las reglas anteriormente mencionadas.

En el escenario actual, generado por la pandemia del COVID-19, se han presentando diversos casos de terminación del vínculo laboral, como así también de suspensión de los contratos de trabajo. Sin embargo, las consecuencias generadas por la aparición de este virus no es imputable a las partes de la relación jurídica, por lo cual es una situación – causa - que genera consecuencias y situaciones involuntarias, imprevisibles e inimputables a las partes.

Cabe señalar que el despido con justa causa no es considerado procedente como consecuencia de la pandemia del COVID-19, al no encontrarse configurado dentro de las causales establecidas en el Art. 81 del CT⁹. Por otro lado, hasta la fecha no se ha dictado norma alguna que impida la aplicación del despido sin causa, siempre y cuando se abonen las indemnizaciones correspondientes.

Entre los motivos de terminación del vínculo laboral, alegados por las partes en tiempo de COVID-19, los principales son el mutuo consentimiento y el despido sin justa causa. En la terminación por mutuo consentimiento no existe obligación alguna de indemnizar, por lo cual queda librado a la voluntad del empleador el otorgamiento de algún beneficio o gratificación al trabajador. Sin embargo, en el caso del despido sin causa, el CT otorga al empleador la posibilidad de terminar la relación de trabajo por voluntad unilateral, debiendo abonar las indemnizaciones dispuestas en el CT.

Si la terminación del contrato de trabajo se diera sin causa o se motivase en la pandemia del COVID-19 (causa no imputable a las partes), se estaría configurando un despido injustificado. Esto generaría al empleador la obligación de cumplir con todas las disposiciones que le impone la ley, es decir, el pago de las indemnizaciones por despido y falta de preaviso (en caso de que incurriese en ello), vacaciones proporcionales, vacaciones causadas si las debiese, salario hasta la fecha de trabajo efectivo y el aguinaldo proporcional.

⁹ Código del Trabajo. Paraguay. Libro Primero Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo. Título II Del Contrato de Trabajo. Capítulo IX De la Terminación de los Contratos de Trabajo. Art. 81

3. Consideraciones finales

Por primera vez todos los países, rubros, y partes de la relación laboral, se encuentran en la misma situación y enfrentando el mismo problema. Sin embargo, no todos están preparados para afrontar la problemática que se vive, dada la carencia de elementos, infraestructura y herramientas jurídicas, mucho menos nuestras legislaciones. Pese a ello, no todo es oscuro ya que las medidas y alternativas recomendadas por la autoridad administrativa del trabajo en todo momento estuvieron orientadas a la conservación de los puestos de trabajo. Asimismo, dadas las circunstancias del momento histórico que nos toca vivir, se ha evidenciado que el empleador ha optado por la misma alternativa, la de mantener a sus colaboradores en lugar de aplicar medidas drásticas como la terminación de los contratos de trabajo.

El empleador ha elegido y aplicado las alternativas laborales sugeridas por la AAT, entre las cuales se mencionan: el trabajo a distancia o teletrabajo; vacaciones (causadas) remuneradas y adelantadas; anticipo de salario y aguinaldo proporcional; la aplicación de la suspensión colectiva del trabajo, con el otorgamiento de una compensación económica otorgado por el estado.

Bibliografía

ALTAMIRANO, J. (2003). “El despido del trabajador con estabilidad especial”,
La Ley LLP, (noviembre 2003).