

Charla Virtual: Aspectos laborales que las ONG deben tomar en cuenta ante la situación actual

Ante la noticia de la aparición del primer caso de COVID 19 en Guatemala, el 14 de marzo 2020, el Gobierno de Guatemala implementó un Estado de Calamidad, el cual restringió algunos derechos constitucionales establecidos en los siguientes artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala:

Artículos 5 (Libertad de acción), 26 (Libertad de locomoción), 33 (Derecho de reunión y manifestación) y 116 (Regulación de la huelga para trabajadores del Estado).

Ante estas restricciones, tanto el Sector Público como Privado iniciaron a en cuenta restricciones tanto a nivel laboral, de movilización, entre otras.

El Sector ONG por el tipo de actividades que realiza ha enfrentado de cierta manera la suspensión de sus actividades, implementando algunas actividades a través de teletrabajo o incluso suspender definitivamente a su personal. Sin embargo, conscientes de que se trabaja en bienestar del desarrollo se está buscando la mejor forma para que ninguna de las partes (patrono y empleador) no salgan perjudicadas ante la situación actual (falta de fondos, donantes, inactividad, etc.)

Preguntas:

¿En cuanto tiempo se estima que se iniciará con la reactivación de labores?

Se considera un estimado de 45 a 60 días.

Si se detecta un caso positivo de COVID entre los empleados ¿a quién le corresponde hacer el traslado? Es importante dentro del protocolo de la institución tomar en cuenta esto. Lo recomendable es llamar al Centro de Salud y que así se pueda hacer el traslado en ambulancia.

Si un empleado es confirmado como positivo ¿se le debe de suspender el contrato laboral? ¿esto es por ley o es opcional? Bajo el amparo de la ley, se puede hacer suspensión de contrato. Si está establecido que el empleado tiene cobertura de IGSS, se debería de realizar suspensión tomando en cuenta ese servicio, para que el subsidio y la atención médica corra por cuenta de esa institución. Si el empleado no tiene cobertura de IGSS, se puede suspender contrato, pero la cobertura

de sueldo quedaría a cargo del patrono que puede ser hasta de 3 meses según la antigüedad que tenga el empleado y hasta por el 50% del salario.

Si una institución detecta un caso de COVID el área debe ser desinfectada y el personal enviado a cuarentena ¿sería por 15 días o por más tiempo?

Dependerá de los protocolos que determine el área de salud que atienda la emergencia, pueden ser 14 o 15 días

Si un empleado da positivo ¿implica la cuarentena del equipo completo o solo del empleado positivo? Si el resto de empleados no presenten síntomas de COVID, solo aíslan a la persona que está con sospechas.

Los empleados que se han inscrito en el cese temporal ante el Ministerio de Trabajo ¿se deberá confirmar la planilla de forma periódica? Al inicio la implementación de los programas de apoyo al empleo tuvo algunos inconvenientes al inicio, ya que inicialmente lanzaron una plataforma que han ido mejorando. Lo que se conoce recientemente es que en la actual plataforma requiere de la actualización de datos al inicio de cada quincena. La inscripción la obtuvieron desde la primera vez y solo es necesario actualizar la nómina, es decir los datos que continúan bajo esa condición. A través del Ministerio de Economía se encontrará esta plataforma de actualización.

¿Se puede pagar el bono 14 en dos pagos? Como acuerdo interno de buena fe, si se puede hacer. Según la ley, el pago debe hacerse en su totalidad en un solo pago. Sin embargo, ante la situación que se está dando, si debiera hacerse un acuerdo interno.

¿Existe alguna variación en el cálculo de prestaciones laborales en los casos de los colaboradores inscritos en el programa de suspensión temporal de contrato? No hay ninguna variación en el cálculo de prestaciones, el cálculo debe hacerse de la misma forma sin menoscabo de los derechos del trabajador.

¿Cuál es el panorama que se prevé para el resto del año? Vendrán nuevas disposiciones respecto a las nuevas medidas de higiene y seguridad según las etapas de desconfinamiento. Las disposiciones relacionadas con el salario y pago de prestaciones siguen vigentes, no tienen ninguna variación. El desconfinamiento dependerá la evolución de la enfermedad la cual está siendo monitoreada por las autoridades del país. Según la información que circula entre cada etapa que se vaya

avanzando será un tiempo de 15 días para que de forma progresiva se vayan reactivando actividades de acuerdo a que la curva de contagios disminuya o se aplane como mencionan las autoridades.

¿Es posible tener acceso a fuentes de financiamiento y programas de ayuda económica? Se pueden hacer uso de programas como el de protección del empleo. Las ONG por ser de carácter privado, tienen acceso a este tipo de programas de ayuda económica para sus empleados. En el caso de fuentes de financiamiento se recomienda replantear la forma de acceder a ellas, será importante conocer la información que de el gobierno hacia opciones de financiamiento que abran.

¿Es posible congelar contratos? ¿Es posible que se tomen como vacaciones 2 semanas de este tiempo en que el personal de alto riesgo está en casa? La suspensión de contratos no suspende el pago de prestaciones y por ende el menoscabo de los beneficios que los empleados puedan tener, el período de vacaciones es independiente del tema de suspensión. A menos que llegue a un acuerdo, el empleado tiene el derecho a que se le cubran vacaciones sin ninguna limitación o descuento de estos días no laborados.

¿En caso de un trabajador jubilado que fue suspendido por haber sido operado por el IGSS, es factible de común acuerdo con el trabajador proceder a cuenta de vacaciones esa ausencia laboral? La suspensión de trabajo por causa de enfermedad ya sea que esté cubierto por el IGSS o no, no menoscaba el derecho de gozar vacaciones o de tomar la ausencia de enfermedad como goce de vacaciones. Terminan siendo riesgos que el empleador asume si en caso se acuerda de esta manera. La suspensión laboral por enfermedad se aplica según el artículo 65 del Código de Trabajo: Si el empleado está pagando IGSS esta institución es la responsable del pago, pero si no contribuye al IGSS la responsabilidad de pago la debe asumir el empleador y para eso debe pagar medio salario desde un mes hasta tres meses, según la antigüedad en el trabajo. En cuanto a costos de la enfermedad, medicamentos y otros que necesite eso no queda en responsabilidad del empleador.

Ante la suspensión de los proyectos desde el mes de abril ¿Qué responsabilidades tiene el empleador? El empleador tiene la responsabilidad de asumir todos los compromisos laborales tal y como menciona el contrato. En ese sentido habrá que revisar las políticas de previsión de las mismas para saber si se dispone de dinero para cubrir la cancelación de contratos, que implica pago de prestaciones e indemnización.

Debido a que no existe un acuerdo gubernativo o ley que regule el trabajo en casa, ¿qué recomendaciones se puede seguir respetando todos los aspectos legales en esta nueva modalidad? El trabajo en casa no está regulado actualmente por nuestra legislación. La relación laboral existe y permanece, pero deberá negociarse nuevas rutinas de trabajo bajo los principios de responsabilidad y confidencialidad. Se debe plantear un horario de trabajo al igual que en oficina, la responsabilidad de cumplir con las metas del puesto de trabajo y ante todo mantener la confidencialidad de la información que se maneja de manera que solo tenga acceso el empleado autorizado. También hay que tomar en cuenta que el empleado cuente con las herramientas necesarias para hacer el trabajo desde casa (computadora, acceso a internet)

Ante las nuevas disposiciones de un desconfinamiento ¿qué acciones o medidas se deben de tomar en los centros de trabajo? Se deberán adoptar todas aquellas que sean de importancia no solo para la institución sino para mantener la salud de los empleados, como el ingreso a las instalaciones que se toma la temperatura, lavado de manos, limpieza de plantas de zapatos y uso de alcohol en gel.

¿Cómo se hacen los contratos de trabajo virtuales? El Ministerio de Trabajo habilitó la plataforma electrónica <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/contrato-de-trabajo> para que el registro de los contratos de trabajo se hagan por ese medio, ya no hace falta acudir físicamente a presentarlos a la inspección de trabajo. Todo debe trabajarse desde esa plataforma, el contrato debe llevar la firma del empleador y del empleado, luego se adjunta una fotografía, se escanea y se sube a la plataforma. Las autoridades del Ministerio verifican y aprueban el contrato y remiten una notificación por medio electrónico, que tiene la misma validez del sello que antes le ponían al contrato físico.

¿Es válido renegociar el salario con sus trabajadores? Se puede renegociar el salario, pero para eso se debe romper la relación laboral anterior y eso implica responsabilidades para el patrón inherentes a la indemnización. También se puede llegar a un acuerdo interno con el empleado.

¿Sabe cómo el IGSS está manejando los casos de covid-19 ref. a la suspensión? como se puede manejar el tiempo de cuarentena para un colaborador si es un familiar el que resulta contagiado? puede allí optar a vacaciones? Si por medida de prevención se sugiere la cuarentena, el empleado estaría asumiendo la responsabilidad de pago del salario.

¿Qué aspectos legales se deben tomar en cuenta para todo el personal que la organización asigne para trabajo desde casa? No hay legislación que norme el trabajo en casa, debe ser un acuerdo interno para seguir operando. En ese caso tomar en cuenta que se debe regular los horarios de trabajo, ética y la responsabilidad con las tareas o productos a entregar, para no tener la percepción que están disponibles las 24 horas.

En caso que el tiempo de emergencia continua, que sucede si se cumplen los tres meses de prórroga para el empleado e incluso ya fueron negociados sus quince días de vacaciones ¿el empleador deberá cubrir los siguientes meses? ¿o se pueden realizar más acuerdos? Hasta que no haya otros tipos de disposiciones, pues todas las suspensiones de trabajo como el programa del Fondo del Empleo solo habla de 3 meses, igual el Código de Trabajo indica que el empleado puede cubrir hasta 3 meses, luego de eso lo mejor es negociar con los empleados. Actualmente ninguna legislación o disposiciones vigentes no hablan de un 4º. Mes, habría que esperar algún decreto sobre el Estado de Calamidad que disposiciones contempla.

Si la persona está por honorarios y decidió suspender sus labores ¿la organización debe pagar sus honorarios si o no? Depende de como se redactó el contrato de prestación de servicios, si incluye una cláusula que indique finalización por motivos de fuerza mayor. En el Código de Trabajo donde indica sobre los contratos por plazo definido o por obra determinada, indica que si el empleador llegara a terminar el contrato antes que finalice el mismo si está obligado a cubrir la totalidad del contrato. Pero si depende mucho de las cláusulas planteadas en el contrato.

¿Se deben hacer nuevos contratos? Los contratos realizados desde antes de la implementación de la plataforma por parte del Ministerio de Trabajo no han perdido validez, solo los nuevos contratos son los que deben ahora utilizar esta modalidad. A menos que el Ministerio de Trabajo solicite, se subirían los originales a esta plataforma.