



# ANÁLISIS E IMPLICACIONES

## CIRCULAR 033 DE 2020 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

### 1. Licencia remunerada compensable:

Precisiones generales: bajo esta figura la circular plantea la posibilidad de seguir pagando el salario con cargo a derechos futuros, los cuales se pueden representar en la causación de horas extras o trabajo en días de descanso obligatorio.

En este caso y muy en la línea de lo sugerido con respecto al reconocimiento de vacaciones anticipadas, esta alternativa permite compensar el pago del salario que se seguiría reconociendo en ocasión a derechos que se causarían a favor del trabajador posteriormente.

Comentarios Godoy Córdoba Abogados: ahora bien, consideramos que la medida expuesta no cumple con la finalidad pretendida por parte del Ministerio del Trabajo, toda vez que esta alternativa no alivia la caja actual del empleador, sino por el contrario el efecto que genera es el pago anticipado de derechos futuros.

Por lo anterior, en nuestra opinión este escenario no representa un alivio actual en la disminución de costos laborales para enfrentar la coyuntura nacional. Aliviará costos futuros.

Sin embargo, consideramos que esta alternativa también se podría implementar para el pago anticipado de prima legales, extralegales y otros derechos similares. En todo caso, recomendamos dejar constancia escrita del acuerdo de la licencia, formulando una propuesta o invitación por parte de la compañía y solicitando a los trabajadores que confirmen su aceptación mediante correo electrónico.

### 2. Modificación de la jornada y concertación del salario:

Precisiones generales: En primer lugar debemos advertir que observamos una imprecisión en la denominación de esta alternativa toda vez que la misma debe hacer referencia a la facultad que tienen el empleador y el trabajador de revisar individualmente las condiciones del contrato de trabajo inicialmente acordadas cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica en virtud del artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo y no como lo plantea el Ministerio de Trabajo al citar el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo.

Consideraciones Godoy Córdoba Abogados: De acuerdo con el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo, y en ejercicio de ese “**símbolo de la coordinación económica**”, consideramos que entre el trabajador y el empleador se podría llegar a varios acuerdos, como por ejemplo:

- a) Reducción de la jornada de trabajo con reducción del salario proporcionalmente a la jornada.
- b) Reducción del salario.
- c) Suspensión del pago de beneficios extralegales, entre otras.

Es importante señalar que estos cambios deben realizarse mediante mutuo acuerdo entre las partes, lo cual conlleva a entender que esta medida extiende una invitación a los trabajadores para que los mismos participen en decisiones que busquen apoyar la fuente de empleo durante esta coyuntura.

Finalmente resulta evidente mencionar, ningún acuerdo suscrito entre las partes puede afectar derechos mínimos del trabajador señalados en la ley.

### **3. Modificación o suspensión de beneficios extralegales:**

Precisiones generales: Esta alternativa se refiere a los beneficios no constitutivos de salario que se pueden pactar entre las partes de conformidad con la parte final del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. A la circular le falta claridad al respecto.

Consideraciones Godoy Córdoba Asociados: Sin perjuicio de lo mencionado en las precisiones generales, consideramos que esta alternativa no debería ser tomada en cuenta como una nueva medida sino que debería estar incluida el escenario planteado en el numeral 2 de la circular, en atención a la posibilidad que tienen las partes de revisar las condiciones de los contratos de trabajo - incluyendo este tipo de beneficios extralegales -.

Respecto de este escenario, manifestamos que no compartimos la posición del Ministerio de Trabajo al determinar que para ejercer esta medida se deben suscribir acuerdos de transacción, toda vez en virtud del artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo bastaría el consentimiento formal entre las partes para acordar la suspensión de los beneficios extralegales no constitutivos de salario.

### **4. Concertación de beneficios convencionales:**

Precisiones generales: Este escenario representa una herramienta para aquellas empresas que han suscrito convenciones colectivas con organizaciones sindicales o pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, el cual – como mecanismo similar a la facultad establecida en el artículo 50 del C.S.T- tiene como finalidad revisar las condiciones de los contratos colectivos.

Consideraciones Godoy Córdoba Asociados: Consideramos que esta alternativa efectivamente representa un mecanismo para disminuir los costos laborales por parte del empleador y conservar la fuente de empleo.

Es importante advertir que estas modificaciones a los contratos colectivos deben realizarse por mutuo acuerdo entre las partes y estar firmado por representantes de los trabajadores sindicalizados o -en el caso de los pactos colectivos- por los trabajadores no sindicalizados, debidamente autorizados por los trabajadores beneficiarios de estos acuerdos.

Resaltamos que estas modificaciones se deben formalizar mediante **acuerdos de revisión de la convención colectiva de trabajo** de conformidad con el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, y no mediante acuerdos extraconvencionales como lo plantea el Ministerio del Trabajo, dado que la doctrina de la Corte Suprema de Justicia ha establecido limitaciones a los acuerdos extraconvencionales lo cual los hace inapropiados para la implementación de esta alternativa.

### **Aclaraciones finales:**

Todas estas herramientas se deberán evaluar dependiendo de la condición en la que se encuentren las empresas toda vez que dependerán si se encuentran operando total o parcialmente, o si de acuerdo a las regulaciones expedidas por el Gobierno Nacional no pueden operar por no encontrarse excluidas del aislamiento preventivo obligatorio.

Pareciera que las herramientas descritas en esta circular están dirigidas a aquellas empresas que aún se encuentran en imposibilidad de operar, por lo que será importante determinar dependiendo del flujo de caja con el que cuenten las compañía, el tipo de alternativas a implementar.

Finalmente una vez agotada la primera fase, para aquellas empresas que se encuentren en imposibilidad de operar podrá evaluarse en una segunda fase, la opción de suspender los contratos de trabajo por licencia no remunerada acordada entre las partes, o por fuerza mayor, las cuales en todos los casos recomendamos que se reconozcan con subsidios no salariales.

Los mantendremos al tanto de todas las novedades en esta materia.

