

CIRCULAR EXTERNA

PARA: PRESIDENTES/AS DE FEDERACIONES, COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL, ASISTENTES DE FEDERACIONES, COORDINADORES/AS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN, SUPERIORES/AS DE COMUNIDADES RELIGIOSAS, RECTORES/AS

ASUNTO: CIRCULAR 0033 DEL 2020 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO – MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LA FASE DE MITIGACIÓN DEL NUEVO CORONAVIRUS COVID 19 PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

FECHA: Abril 18 del 2020

DE: PRESIDENCIA NACIONAL DE CONACED

Reciban un Cordial saludo,

La Confederación Nacional Católica de Educación - CONACED, se permite informar que el Ministerio de Trabajo ha expedido para los empleadores y trabajadores del sector privado, la circular 0033 de fecha 17 de abril del 2020, por medio de la cual se adoptan medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo CORONAVIRUS COVID-19.

El Ministerio de Trabajo con base en las alternativas establecidas en la circular 021 del 2020, considera pertinente poner de presente mecanismos adicionales que poseen los empleadores para proteger el empleo, de cara a la situación actual, sobre la emergencia sanitaria que estamos viviendo. Todo esto como normativa para atender la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 y como garantía en la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia y sus consecuencias.

Razón por la cual ha expedido la circular 0033 del 2020 para que los empleadores y sus empleados puedan tener una mejor incidencia en su economía y puedan acogerse a las disposiciones señaladas en la presente circular siempre y cuando se proteja el empleo y se mantengan las condiciones laborales así:

1. **Licencia Remunerada Compensable:** En este aspecto, se señala que la legislación permite al empleador **conceder licencias remuneradas** diferentes a las consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, (de maternidad y paternidad, por luto, y por grave calamidad), en este sentido lo que señala el Ministerio es otorgar una licencia remunerada a los empleados acogiéndose a un sistema de compensación, que le permita al trabajador

disfrutar del descanso durante el término de la licencia, para que con posterioridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, es decir, una vez termine la emergencia, el trabajador podrá reponer dicho tiempo en horario deferente flexible al establecido por la entidad (puede ser llegando una o dos horas antes de la hora de entrada; quedándose una o dos horas después de la hora de salida o algunas horas el día sábado), se puede tomar como ejemplo manera similar a la que se acostumbra para otorgar permisos en épocas festivas, como los días hábiles de semana santa o de fin de año.

2. **Modificación de la Jornada Laboral y Concertación de Salario:** En este aspecto, la circular hace referencia a que los trabajadores y empleadores pueden de manera concertada, variar las condiciones del contrato, entre ellas la jornada laboral mediante la cual se realiza, el objeto de su contrato dependiendo de las necesidades del servicio.

Esta concertación por todas las implicaciones que tiene, es solo transitoria solo mientras dura la emergencia sanitaria y por escrito, Buscando que garanticen la estabilidad del empleo. La modificación debe tener una fórmula adecuada y se podrá hacer sobre las condiciones contractuales: el salario, la jornada laboral y la modificación de las funciones de la carga laboral asignada.

Conforme a lo anterior y con base en el artículo 50 del Código Sustantivo de Trabajo el cual señala que:

“ARTICULO 50. REVISION. Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor”.

Pueden existir otros acuerdos de diferentes organizaciones pero siempre se debe el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este.

Los trabajadores no podrán renunciar a ninguno de los derechos laborales que se encuentran contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, (la prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías dotación, descansos remunerados como vacaciones y descansos en dominicales, días feriados, horas extras y demás recargos).

3. **Modificación o Suspensión de Beneficios Extralegales:** Teniendo en cuenta que los beneficios extralegales (primas extralegales e incentivos

ocasionales ya sea en salario o en especie) son aquellos que el empleador entrega a sus trabajadores por mera liberalidad y no son constitutivos de salario, se puede acordar con el empleado no otorgarlos con la finalidad de realizar provisiones adecuadas a la estabilidad del empleo y los derechos laborales. En tal sentido el artículo 15 del Código Sustantivo de trabajo señala que es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Lo que señala este artículo es que teniendo en cuenta que dichos beneficios son por mera libertad del empleador otorgarlos, se podrá dar cumplimiento al artículo 15 teniendo en cuenta el estado de emergencia y podrán quedar suspendidos por el tiempo que esta dure.

4. **Concertación de beneficios convencionales:** Ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID – 19 y el impacto que ocasiona la normalidad económica en materia laboral, es posible que las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados, busquen escenarios de dialogo social con el fin de generar soluciones concertadas entre trabajador y empleador, que faciliten el manejo de la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección al empleo.

Por tal razón se enfatiza en que los acuerdos alcanzados no deben afectar derechos de índole legal, deben garantizar el libre consentimiento, y pueden plasmarse en acuerdos “extra convencionales” o “extra pacto”. Estos acuerdos deben respetar la voluntad de las partes y solo aplica durante la vigencia de la emergencia sanitaria o durante el tiempo que las medidas tomadas afecten de manera directa la normalidad económica en materia laboral, conforme lo convengan las partes. De ninguna manera estos acuerdos se pueden afectar el pago oportuno del salario, con independencia de la modalidad adaptada para el desempeño de las funciones laborales.

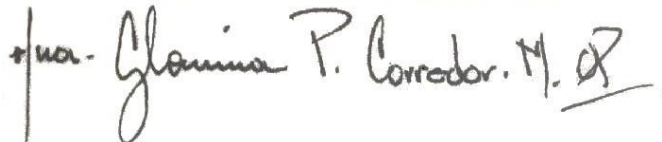
En conclusión, los mecanismos antes descritos, aunados a las medidas de la circular 21 del 2020 se deberá tener muy en cuenta los siguientes aspectos:

1. EL empleador y empleado podrán de manera concertada variar las condiciones del contrato (salario, jornada laboral, funciones y carga laboral), es decir, debe existir el mutuo acuerdo.
2. Dicha Concertación deberá ser única y exclusivamente mientras dure la emergencia sanitaria y por escrito, donde claramente se debe identificar dichos acuerdos, los cuales deben contener como mínimo los siguientes elementos:
 - a. Fecha del documento
 - b. Se debe indicar que es por el término que dure la emergencia sanitaria

- c. Para el caso de reducción de salario se debe señalar el porcentaje y el nuevo valor del salario que recibirá el empleado.
 - d. Para modificaciones en la jornada laboral, deberá quedar establecido se realizaran en jornadas flexibles.
 - e. Si hay ajuste en la en las funciones establecidas en el contrato de trabajo, deberá quedar establecida las nuevas condiciones y como se van a desarrollar.
3. Hay que garantizar la estabilidad del empleo.
4. En el evento de acordar una remuneración inferior a la pactada originalmente, se deberá garantizar el minio vital. (salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este).
5. Los trabajadores no podrán renunciar a ninguno de los derechos laborales consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo tales como primas, cesantías, intereses a las cesantías, dotación, descansos remunerados y pago de horas extras.
6. En relación con los beneficios extralegales el empleador y el empleado podrán acordar no otorgar dichos beneficios, durante la época de la emergencia.
7. En caso de no existir concertación entre el empleador y el empleado se deberá acudir a la oficina de la justicia del Trabajo y será esta quien decida sobre ese aspecto, tal como lo señala al artículo 50 del Código Sustantivo de Trabajo.

Esperamos que todos los empleadores puedan llegar a una sana concertación con sus empleados a fin de garantizar la estabilidad del empleo y la normalidad económica.

Fraternalmente en Jesús Maestro,



Hna. Gloria Patricia Corredor Mendoza, O.P.
Presidente Nacional de CONACED

Elaboro: Claudia García Buitrago – Directora Jurídica CONACED NACIONAL