

REVISIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES EN ÉPOCAS DE ANORMALIDAD ECONÓMICA

Las relaciones con los trabajadores son relaciones por naturaleza tensionantes. De hecho, si está verificando la posibilidad de realizar una revisión de las condiciones laborales esenciales, es porque de algún modo existe una dificultad para que estas se cumplan a cabalidad en este momento, dificultad que se traduce en “una oportunidad para encontrar soluciones validas desde las diferencias”. Palabras más o palabras menos, en eso se traduce “la revisión” de los contratos de trabajo.

En ocasiones la revisión de las condiciones laborales se hace desgastante y requiere de mucho tiempo, esto sumado a que cada uno de los sujetos que intervienen en este tipo de actos tienen sus propios intereses, máxime en circunstancias como las actuales, que claramente han tenido un impacto económico en el desarrollo de las actividades de todas las empresas. En este tipo de negociaciones deben intervenir el trabajador, el empleador y, en algunos casos, la organización sindical.

En este caso es imperativo hablar de la obligatoriedad del empleador y también del trabajador de mantener lo estipulado en el contrato de trabajo, es decir, las condiciones inicialmente pactadas. Sin embargo, teniendo en cuenta las condiciones actuales, de manera excepcional se generan circunstancias que permiten modificar la condiciones que se pactaron y es válido modificar o revisar o cambiar los contratos de trabajo.

Las modificaciones en las condiciones del contrato de trabajo o de la relación laboral se encuentran estipuladas en el artículo 50 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones normativas que ha tomado gran relevancia con las condiciones actuales y la crisis generada por el COVID - 19, pero que desde siempre han estado consagradas en el ordenamiento laboral.

El artículo 50 del Estatuto Laboral establece la posibilidad de realizar la revisión de los contratos de trabajo, cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, como la que innegablemente vivimos hoy, razón por la cual los escenarios que fueron pactados en la génesis de la relación laboral se pueden modificar, sin que esto conlleve a una transgresión total de lo convenido.

En igual sentido, el comentado artículo establece como requisito esencial que el empleador y trabajador, de mutuo acuerdo establezcan las nuevas condiciones del contrato de trabajo. Sin embargo, en caso de no existir un acuerdo la revisión de las condiciones laborales deberá ser llevada a la revisión por parte de la autoridad judicial, en nuestro caso el Juez Laboral,

quien tiene la facultad de verificar si efectivamente se produjo la alteración económica que soporta dichos cambios.

Tal y como se ha venido señalando, la revisión de los contratos de trabajo o revisión de las condiciones laborales, no solamente se circunscriben a las relaciones individuales, esta herramienta es válida para las relaciones colectivas, particularmente en la posibilidad que brinda el artículo 480 del Código Sustantivo del trabajo, norma que permite realizar la revisión de las convenciones colectivas cuando sobrevengan graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica. En este punto es relevante destacar que la revisión de la convención colectiva del trabajo no sustituye la denuncia de la convención colectiva.

Vistos los matices esenciales, los fundamentos jurídicos y las características de lo que es la revisión de los contratos de trabajo se puede indicar que se traducen en:

- a.** Medidas que conllevan a la reducción o modificación de la jornada.
- b.** Medidas que conllevan a la reducción o modificación del salario.
- c.** Medidas que conllevan a la modificación o el cambio de las funciones del trabajador.
- d.** Medidas que conllevan a la modificación o el cambio del cargo del trabajador.
- e.** La modificación e incluso la suspensión de los beneficios extralegales pactados.

De otra parte, según lo señalado por el Ministerio del Trabajo en la Circular 33 del 17 de abril del 2020, es válida la modificación o revisión de los contratos de trabajo con el único objetivo de proteger las plazas de empleo. No obstante, esta circular contempla requisitos que no están consagrados en la norma, pues de acuerdo con lo señalado por el Ente Administrativo, la modificación debe realizarse por escrito, de manera temporal y en acuerdo con el trabajador. La temporalidad señalada en la circular debe entenderse como la vigencia de la revisión de los contratos, mientras persistan los efectos de la emergencia sanitaria que ocasionaron y que de manera directa afectaron la normalidad económica.

Tips para la revisión de los contratos de trabajo:

- a.** Realice un diagnóstico de las condiciones económicas de la empresa, verificando cuales son las graves alteraciones económicas que soportan la revisión de los contratos de trabajo.
- b.** Realice un diagnóstico de las condiciones de negociación.
- c.** Tenga delimitada una estrategia de negociación. Recuerde que siempre hay acuerdos posibles.
- d.** Reconozca la existencia del conflicto que puede generar la revisión de las condiciones laborales.
- e.** La revisión del contrato de trabajo siempre debe ser de común acuerdo entre las partes. (concertación entre las partes)

- f. Las nuevas condiciones deben quedar expresamente plasmadas en un documento escrito.
- g. Delimite un tiempo prudencial en el cambio de las condiciones laborales.
- h. Las prestaciones sociales tales como primas, cesantías, intereses de las cesantías no se pueden y no se deben negociar, son derechos ciertos e irrenunciables del trabajador, no obstante, el valor a pagar si puede reducirse en tanto se reduzca el salario, por ejemplo.
- i. Siempre se deben respetar los mínimos legales, por ejemplo, el salario mínimo.

Por: Manuel Plazas
mplazas@scolalegal.com
Julio 24 de 2020