

**La Revisión de las Convenciones Colectivas de Trabajo en el marco de la emergencia  
sanitaria declarada por Colombia con ocasión del Covid-19**

**Estudiante:**

**Juan Guillermo González Gallo**

**Tutor:**

**Dra. Laura Porras**

**Universidad del Rosario**

**Jurisprudencia**

**Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social**

**2022**

## **La Revisión de las Convenciones Colectivas de Trabajo en el marco de la emergencia sanitaria declarada por Colombia con ocasión del Covid-19**

*Juan Guillermo González Gallo\**

### **Introducción**

En el marco de la declaratoria de emergencia efectuada por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, en la cual se calificó como pandemia el virus denominado SARS-CoV-2 o, más conocido en nuestro entorno, como coronavirus o Covid-19, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria el 12 de marzo de 2020, a través de la Resolución 385 de 2020, con el fin de proteger la integridad de los habitantes del territorio nacional y permitir adoptar las medidas necesarias para la atención del virus, como lo fue la disposición de recursos económicos para que el sector salud adquiriera los equipos requeridos para atender de una mejor manera la situación sanitaria (Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 385 de 2020).

Para cumplir tal fin, el presidente de la república, en uso de sus facultades, ordenó un periodo de aislamiento preventivo obligatorio mediante el Decreto 457 del 2020, el cual ha sido prorrogado por los subsecuentes decretos expedidos por el Gobierno Nacional hasta la fecha con los cuales se ha mantenido dicha medida (Ministerio del Interior, Decreto 457 de 2020, pp. 2-14).

---

\* Abogado, egresado de la Universidad de Ibagué, especialista en derecho administrativo de la Universidad Externado de Colombia, especialista en derecho laboral y de la seguridad social de la Universidad del Rosario y candidato a master en derecho laboral y de la seguridad social de la misma universidad.

El efecto del periodo de aislamiento preventivo obligatorio en los distintos sectores de la economía ha tenido un impacto notable y desfavorable, como quiera que se implementaron una serie de restricciones que afectaron la movilidad de los trabajadores, capacidad de aforo, entre otros factores, lo cual impactó en la operación de las grandes, medianas y pequeñas empresas. Es de anotar que dichas restricciones tenían por objetivo, como se dijo, la protección de la vida, la salud e integridad de los ciudadanos y es por ello que ellas han sido bastante restrictivas.

Así las cosas, cada sector de la economía, en mayor o menor medida, ha sufrido algún tipo de alteración económica causada por la pandemia y, en concomitancia con esto, las medidas restrictivas implementadas por el Gobierno Nacional han tenido un impacto notorio que ha llevado a las empresas a tomar decisiones drásticas respecto de sus trabajadores.

Con base en lo anterior, el Ministerio del Trabajo, mediante la Circular 33 de 2020, rememoró algunas figuras jurídicas a las cuales los empleadores y trabajadores podrían acudir con la finalidad de mantener la estabilidad en empleo, pues de no lograrse esta la catástrofe laboral sería inimaginable (Ministerio del Trabajo, Circular n.º 0033 de 2020). Y es que no es para menos, la afectación económica que han sufrido las empresas en la actualidad ha derivado en la toma de decisiones por parte de estas que implican la afectación de los empleos, pues, ante la falta de recursos, los empleadores se encuentran en condiciones difíciles para mantener la planta de personal de sus negocios, así como las obligaciones que derivan de las convenciones colectivas de trabajo que estén vigentes. A modo de ejemplo, es importante citar, de acuerdo con las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que la ciudad de Bogotá reportó para el año 2020 una tasa de desocupación o desempleo del 18.2 %, cifra que aumentó en relación con la del año

inmediatamente anterior, es decir, 2019, cuando el porcentaje de desocupación se fijó en un 10.9 % (DANE, 29 de enero de 2021).

Así las cosas, la Circular 33 de 2020 permitió a los empleadores contar con mecanismos para conservar el empleo de sus trabajadores. Un ejemplo de lo anterior es la facultad que otorgó la cartera del trabajo a las empresas, para que, de común acuerdo, entre estas y sus trabajadores logaran licencias remuneradas compensables, también la modificación o suspensión del pago de beneficios extralegales, la modificación de la jornada de trabajo y la concertación de beneficios convencionales, cuyo objetivo era reducir los gastos derivados de la relación laboral y con ello permitir a los empleadores una mayor liquidez para afrontar el pago de las nóminas, las obligaciones emanadas del sistema general de seguridad social, entre otras, con el agravante de que su operación estaba reducida a su más mínima expresión y con la consecuente dificultad de obtener ingresos por el giro ordinario de sus negocios.

Ahora bien, previo a analizar las figuras denominadas “Concertación de beneficios convencionales” y la “Revisión de las convenciones colectivas de trabajo”, que son tema de estudio en este capítulo, considero oportuno hacer mención al derecho a la negociación colectiva, el cual goza de rango constitucional (artículo 55 de la Constitución Política de Colombia). Así, la Organización Internacional del Trabajo ha considerado que este derecho es propio de la libertad sindical y se concreta con la posibilidad que tienen los trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, que van desde la prestación del servicio hasta los aspectos económicos que derivan de esta (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 55). Con base en lo anterior, estimo que las ventajas de la negociación colectiva están relacionadas con la apertura de un escenario propicio para lograr acuerdos entre las partes, empleador y empleados, que dinamicen las relaciones laborales.

Por lo anotado, este escrito abordará, en el marco de la mencionada circular, la facultad otorgada por el Ministerio del Trabajo a los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para que, de manera concertada, buscaran soluciones a la crisis económica generada por la pandemia, a fin de restablecer el orden económico en las empresas, revisando los acuerdos convencionales, lo cual guarda íntima relación con lo establecido en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas, entre todos los elementos que implica la negociación colectiva se encuentra la figura de la revisión de la convención colectiva de trabajo que, para efectos del acto administrativo mencionado, fue denominada como “Concertación de beneficios convencionales”, la cual deberá ser analizada en concordancia con lo establecido en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), pues en esa disposición el instrumento convencional es susceptible de ser revisado cuando sobrevengan situaciones imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Dice la norma del código que “las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 480). Conforme con lo anterior, es viable que las partes que suscribieron la convención colectiva de trabajo puedan, de manera conjunta, revisar los acuerdos logrados con el objetivo de modificar su contenido cuando se presentan los supuestos de hecho previstos en el artículo 480 del CST. Es decir que las partes, de forma consensuada, pueden modificar aquellos aspectos económicos contenidos en la convención

colectiva y definir la forma como se hará y el tiempo que ello durará, sin que pueda predicarse que son variaciones permanentes.

Respecto de las alteraciones económicas derivadas del pandemia ocasionada por el Covid-19 el Ministerio del Trabajo, en el marco de las circulares expedidas, fue enfático en señalar que los acuerdos que alcanzaran los empleadores con las organizaciones sindicales no pueden afectar derechos de rango legal y debían darse de manera conjunta, con mediación de la voluntad de las partes y sin que se viera afectado el pago oportuno de los salarios, lo cual estimamos oportuno, pues no todos los escenarios de la relación laboral podrán afectarse por el empleador en virtud de la revisión, ya que esta solo se limita a aspectos propios de la convención.

En lo que atañe a la temporalidad, la circular mencionada y la norma en cita no se pronunciaron sobre el particular; no obstante y como se señaló anteriormente, estas modificaciones tendrán la vigencia que fijen las partes o la misma estará sujeta a la duración de la declaratoria de emergencia sanitaria, pues los derechos convencionales no pierden su naturaleza, ya que fueron definidos con antelación por las partes, pero ante una situación excepcional la ley faculta a estos para su revisión. Y es que no tendría sentido que los acuerdos logrados en virtud de la revisión tuvieran carácter de permanentes, pues ello sería afectar el derecho a la negociación colectiva, en general, todas aquellas garantías que se concretan con el nacimiento del instrumento convencional, de ahí que insista en que la temporalidad de los acuerdos derivados de la revisión sea trascendental.

En cuanto a los acuerdos logrados en el marco de la aplicación del numeral 4 de la Circular 33 de 2020, los cuales constan en actas extraconvencionales, debo manifestar que no comparto que estos obren en dicho tipo de actas, pues, como lo ha precisado la Sala de

Casación laboral en innumerables decisiones, las partes pueden acudir a este tipo de actas con el fin de aclarar puntos oscuros o mejorar los beneficios establecidos en la convención, pero no para desmejorarlos, como se pretende con la revisión. No obstante, por las circunstancias generadas por el Covid-19 y en procura de lograr el objetivo de las normas mencionadas en precedencia, los requisitos fueron flexibilizados con notoriedad.

En ese orden, siempre es necesario tener presente que la regla general es que los acuerdos logrados mediante las convenciones colectivas de trabajo, en situaciones de normalidad económica, en principio, son inmodificables y no son objeto de revisión. No obstante, pueden existir situaciones que impidan dar cumplimiento a lo acordado por las partes, por no obtenerse los resultados esperados, caso en el cual la revisión es un camino, como se ha dicho, viable y seguramente eficaz para lograrlo.

Así las cosas, como se anotó en precedencia, el presente texto abordará algunas decisiones de las Altas Cortes sobre la revisión de las convenciones colectivas de trabajo; analizará, en los casos concretos, si la Sala de Casación Laboral encontró acreditados los presupuestos legales para que tal figura jurídica se configurara; se revisará un caso en cual se aplicó la Circular 33 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, en la cual, con apoyo en la norma indicada, una empresa que tiene una organización sindical negoció con esta la revisión de los beneficios convencionales previamente acordados con el fin de obtener, como se anotó en precedencia, liquidez en sus finanzas y además, con ello, brindarle a sus trabajadores un máximo de estabilidad en los cargos que estos ocupan; y, finalmente, se formulará una conclusión general sobre la posibilidad de aplicar la revisión de las convenciones colectivas de trabajo en la pandemia que actualmente vivimos.

## **Análisis jurisprudencial de la revisión de la convención colectiva de trabajo y de los acuerdos extraconvencionales**

En este apartado, se realizará un recuento jurisprudencia de las providencias emitidas por las altas cortes en Colombia, en este caso la Constitucional y la Suprema de Justicia, en los cuales estas corporaciones han analizado casos en los que las partes han acudido a la figura de la revisión o de acuerdos extraconvencionales y cuáles han sido las decisiones adoptadas por estas.

### **La Corte Constitucional y la revisión de las convenciones colectivas de trabajo**

Desde el punto de vista del análisis constitucional, acudo a dos decisiones del Alto Tribunal Constitucional relativas a la modificación de la Convención Colectiva de Trabajo, como son las sentencias C-009 de 1994 y C-1319 de 2000. La primera de ellas estudió la constitucionalidad de la expresión “durante su vigencia” contenida en el artículo 467 del CST. En ella, el accionante consideró que a los beneficios alcanzados en una convención colectiva de trabajo no se puede renunciar en una nueva Convención, pues son derechos alcanzados por los trabajadores vía negociación colectiva y deben mantenerse o mejorarse (Corte Constitucional de Colombia, 1994, Sentencia C-009/94); la segunda decisión analizó la constitucionalidad del artículo 42 de la Ley 550 de 1999.

Como se anotó, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-009 de 1994, abordó el estudio de la expresión demandada y la declaró ajustada a la constitución por cuanto las convenciones colectivas de trabajo, en el marco del principio de derecho internacional *rebus sic stantibus*, son revisables cuando sobrevengan graves alteraciones del orden económico, con el fin de ajustarlas a la nueva realidad social, jurídica y económica (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-009 de 1994). En consecuencia, la figura de la revisión establecida

en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo es una posibilidad que brinda la norma laboral para que las partes, antes una situación imprevisible, puedan renegociar las condiciones logradas a través de la suscripción del instrumento convencional.

Adicionalmente, manifestó que

Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones del trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores.

Lo anterior, sería reiterado en la Sentencia C-1319 de 2000.

Así las cosas, podría concluirse que los acuerdos convencionales pueden modificarse bajo dos circunstancias: 1) de manera ordinaria y en forma periódica en tiempos de normalidad económica, pues ello es lo que realmente se ajusta al derecho de negociación colectiva y lo que permite adaptarlas a las necesidades cambiantes tanto de los patronos como de los trabajadores o; 2) de forma extraordinaria cuando, por razones imprevistas, han variado las circunstancias económicas presentes al momento de su celebración, lo que impone su revisión para no alterar el equilibrio económico de las relaciones laborales.

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional considera ajustado a la Constitución la posibilidad de revisar las convenciones colectivas de trabajo cuando sobrevengan graves alteraciones a la economía del empleador, pues de no ser así este quedaría impedido para poder garantizar el cumplimiento de los acuerdos logrados con las organizaciones sindicales,

lo cual se acompasa con la realidad que actualmente vive el país con ocasión de los impactos económicos generados por la pandemia.

### **La Corte Suprema de Justicia y su posición frente a la revisión de las CCT y los acuerdos extraconvencionales**

Como primera medida, para efectos de este artículo, se revisaron las sentencias SL810 de 2013, SL915 de 2013 y SL2209 de 2014, en las cuales la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede de casación, estudió varios casos que llegaron al Alto Tribunal de la jurisdicción ordinaria, en los que trabajadores que, prestaron sus servicios para una entidad del sector salud, solicitaron que fuera declarado ineficaz el convenio suscrito entre su empleador y una de las organizaciones sindicales que coexistía en la entidad. Lo anterior con la finalidad de obtener el pago correspondiente de las acreencias laborales adeudadas.

El reclamo de los trabajadores se dio toda vez que el empleador, en el marco del proceso de reestructuración empresarial previsto en la Ley 550 de 1999, acordó con el sindicato mayoritario unas “Condiciones Laborales Temporales Especiales”, pero no hizo partícipe de este a la otra organización sindical, de la cual eran miembros los demandantes.

Conforme con lo planteado en el presente texto, la Corte centró su estudio en los acuerdos de “Condiciones Laborales Temporales Especiales” cuya finalidad es la suspensión total o parcial de cualquier prerrogativa económica que exceda el mínimo legal (Ley 550 de 1999), los cuales, a criterio de esa Corporación, son válidos y prevalentes sobre las convenciones colectivas de trabajo, para así “evitar la liquidación de la empresa y lograr la recuperación económica o financiera de la misma” y, en consecuencia, las partes puedan

“suspender o reducir temporalmente beneficios o prerrogativas laborales reconocidas con antelación en una convención colectiva de trabajo”.

Para efectos del presente escrito, en las decisiones adoptadas en el marco de las sentencias referidas anteriormente, la Alta Corporación reiteró la posición planteada en la sentencia C-1319 de 2000, y manifestó lo siguiente:

Allí al abordarse el estudio de si las convenciones colectivas de trabajo una vez perfeccionadas, podían ser modificadas (ello por la aplicación prevalente de los convenios temporales y especiales celebrados por una empresa en reestructuración y el sindicato que legalmente representara a los trabajadores), se explicó, con apoyo en jurisprudencia relacionada con los artículos 467 y 480 del Código Sustantivo de Trabajo, que tales acuerdos colectivos pueden ser modificados, una vez expire su vigencia y mediante el mecanismo de la negociación colectiva “para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores” y que son revisables mientras están en vigor “cuando por circunstancias imprevisibles varíen sustancialmente las circunstancias económicas que se tuvieron en cuenta al momento de su celebración”. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia: C-1319 de 2000).

Así la Corte Constitucional expresó que tal modificación de las convenciones colectivas de trabajo se puede dar de manera ordinaria o extraordinaria; la primera, en tiempos de normalidad económica, que se presenta en el marco de la negociación colectiva y; la segunda, cuando por razones no previstas han variado las circunstancias económicas presentes al momento de su celebración, lo que impone su revisión para no alterar el equilibrio económico de las relaciones laborales. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia: C-1319 de 2000)

El Tribunal Constitucional consideró que los acuerdos modificatorios de una convención colectiva vigente, encaminados a restablecer el equilibrio económico afectado por circunstancias nuevas e imprevistas, mediante los cuales empleadores y trabajadores acuerdan “suspender o reducir temporalmente derechos laborales antes reconocidos, no resulta contrario a la Carta. En efecto, los derechos laborales que se reconocen en las convenciones colectivas son de naturaleza extralegal y una vez adquiridos no pueden ser desconocidos unilateralmente

por el empleador, ni eliminados por leyes posteriores, pero ello en sí mismo no impide una concertación para acordar su suspensión total o parcial, como lo propone la normatividad demandada”. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-1319 de 2000)

Con base en lo anterior, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la entidad de salud y sus trabajadores fue objeto de lo dispuesto por artículo 42 de la Ley 550 de 1999 (acuerdo de Condiciones Laborales Temporales Especiales), norma que se debe entender en el marco de lo previsto en el artículo 480 del CST, tal como lo planteó la Corte Constitucional en la sentencia C-1319 de 2000, pues, a partir de tal norma, se encuentra la posibilidad de revisar las convenciones cuando se altere el equilibrio económico de las relaciones laborales, esto es, en situaciones imprevisibles.

Por otra parte, en materia de los acuerdos extraconvencionales, en sede de casación, la Corte Suprema de Justicia ha estudiado reiterados casos en los cuales los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el sindicato de la industria eléctrica y una empresa de energía de servicios públicos, solicitaron la declaratoria de la nulidad del acuerdo extraconvencional, toda vez que este modificó las condiciones para acceder a la pensión de jubilación convencional, siendo estas gravosas para ellos, en comparación con lo estipulado en la convención colectiva de trabajo.

Es de anotar que el empleador argumentó que tal acuerdo se efectuó con el fin de mantener la viabilidad financiera de la empresa, motivo por el cual se acudió a este tipo de instrumentos para lograr tal objetivo.

De conformidad con lo anterior, las decisiones adoptadas por los diferentes juzgados accedieron a las pretensiones de los demandantes obteniendo así la declaratoria de la nulidad

y el consecuente restablecimiento de las condiciones iniciales para acceder a la pensión de jubilación convencional. Los anteriores fallos fueron confirmados por los tribunales de distrito judicial.

En ese sentido, la Corte mantuvo en firme las decisiones recurridas o casó las sentencias en las que fueron adversas a los demandantes, toda vez que la Corporación ha reiterado que los acuerdos extraconvencionales son aplicables “en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención” y “pueden ser aclaratorios o modificatorios. Aquellos persiguen esclarecer asuntos ambiguos y deficientes de lo que se pactó” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4427-2020); en consecuencia, para restringir los beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo deberá ser mediante la denuncia o revisión de esta.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia, en las diversas sentencias que han surgido con ocasión la declaratoria de la nulidad del acuerdo extraconvencional, deja elementos que considero son valiosos para efectos de entender las figuras de la revisión y de los acuerdos extraconvencionales, algunos de ellos son:

a) En la sentencia SL1546 de 2018, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que lo establecido en la convención colectiva de trabajo surge como muestra del derecho a la negociación colectiva, pues en ella intervienen personas dotadas de representación institucional, que logran acuerdos que deben ser respetados por las partes en el marco de la constitución y la ley y que son modificables, excepcionalmente, por vía de la revisión. En ese orden, la Sala de Casación Laboral indicó que la revisión de las convenciones colectivas de trabajo busca

restaurar, a través de la equidad, las reglas del contrato, mediante la adopción de disposiciones de emergencia y en salvaguarda de quienes se afectan por situaciones de quebranto económico generalizado. En el marco de las obligaciones, ello tiene sustento en tanto, no puede hablarse, en sentido estricto, de contraprestación, pues derruida la relación económica que las equipara, por razones ajenas o extrañas a las partes, la base del contrato queda en entredicho, pues cumplir se torna excesivamente oneroso. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1546 de 2018)

De otro lado, precisó la corporación que la revisión de las convenciones colectivas de trabajo surge en el marco de la buena fe (art. 83 superior), puesto que para llegar a ella es necesario establecer si al momento de la firma lo alegado como sobreviniente estaba presente o si era previsible, caso en el cual no es posible acudir a dicha figura, pues está inserta en los riesgos propios del contrato colectivo.

b) Así mismo, la Corte, en sentencia SL-182 de 2019, reiteró su posición para que proceda la revisión de la convención colectiva de trabajo, siempre que se acredite:

De acuerdo con lo explicado, puede decirse que la cláusula laboral del artículo 480 del CST solo es viable, en los convenios colectivos cuando: i) hechos imprevisibles alteren las circunstancias que existían al momento de su celebración; ii) sea una coyuntura ajena a la voluntad de las partes, o la cual estas no hayan podido prever; iii) se compruebe la existencia de una excesiva onerosidad para uno de los intervinientes; iv) se demuestre la imposibilidad de cumplir con las prestaciones convenidas; v) esté acreditada la desproporción exorbitante, fuera del cálculo al momento de negociar; vi) que se carezca de otro remedio para la resolución del problema; vii) que exista una relación causal entre tales aspectos; y que viii) el acuerdo de revisión sea efectuado por quienes tienen la titularidad para el efecto. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL182-2019)

c) En la Sentencia SL-1474 de 2020, acogió lo dispuesto por la Sentencia C-1319 de 2000, para efectos de desvirtuar los acuerdos extraconvencionales como instrumentos idóneos para modificar la CCT, este fallo señaló que:

a) Los Acuerdos Extra Convencionales no se asimilan a la Convención Colectiva de trabajo, b) los Acuerdos Extra Convencionales no tienen la virtud de modificar la Convención Colectiva, c) el procedimiento para modificar la Convención Colectiva viene regulado en el artículo 479 del CST.; d) los trabajadores y empleadores pueden celebrar pactos o acuerdos que regulen las relaciones obrero patronales; e) aun en situaciones de normalidad la Convención es modificable, pero siempre y cuando la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1474 de 2020)

Conforme con lo anterior es claro que, para la Corte, la restricción de beneficios convencionales no puede ser efectuada mediante acuerdos extraconvencionales, luego, para que se dé tal efecto, deberá ser denunciada la Convención Colectiva de Trabajo o ser revisada de acuerdo con los criterios establecidos por la jurisprudencia del Alto Tribunal de la jurisdicción ordinaria.

De otro lado, con el objeto de ahondar sobre el tema, se consultaron casos diferentes de otras actividades económicas, como lo fue en el caso que se pronunció la CSJ en la Sentencia SL983 de 2021. En él, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia estudió un caso en el cual la cónyuge supérstite y la hija de un piloto de aviación demandan a la empresa empleadora con el fin de que se liquidaran nuevamente los salarios, prestaciones sociales y demás factores que eran devengados por el causante; así mismo, acusaron que algunos pilotos, compañeros de su esposo, acordaron con la empresa empleadora retirar algunos

artículos de la convención colectiva de trabajo, comprometiéndose a informar al sindicato que agremia a los pilotos sobre tales modificaciones y sus denuncias, sin cumplir con el debido proceso para ello y sin contar con la totalidad de las firmas de los pilotos trabajadores. Vale la pena indicar que no se probaron las alteraciones al orden económico y aun así procedieron con la modificación de lo establecido en la convención colectiva de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL983 de 2021). Lo anterior fue puesto de presente en sede de casación, pues el acta firmada sin el lleno de los requisitos entró en vigor, sin ni siquiera denunciarse los puntos allí contemplados, tal como debió realizarse.

De conformidad con lo anterior, respecto de la revisión de la convención colectiva, la CSJ sostuvo lo siguiente:

Para dar respuesta al recurso de apelación presentado por la parte actora, a más de lo dicho en sede extraordinaria, cabe agregar que el acta de Acuerdo suscrita por la enjuiciada y algunos de sus pilotos no puede dársele el carácter de una revisión de la convención colectiva de trabajo en los términos del artículo 480 del CST, por cuanto conforme a esa disposición solo es viable, en los convenios colectivos cuando: i) hechos imprevisibles alteren las circunstancias que existían al momento de su celebración; ii) sea una coyuntura ajena a la voluntad de las partes, o la cual estas no hayan podido prever; iii) se compruebe la existencia de una excesiva onerosidad para uno de los intervinientes; iv) se demuestre la imposibilidad de cumplir con las prestaciones convenidas; v) esté acreditada la desproporción exorbitante, fuera del cálculo al momento de negociar; vi) que se carezca de otro remedio para la resolución del problema; vii) que exista una relación causal entre tales aspectos; y que viii) el acuerdo de revisión sea efectuado por quienes tienen la titularidad para el efecto. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1546 de 2018)

En ese orden, la Corte estimó que el acuerdo suscrito entre las partes no se originó en el marco de la revisión de la convención colectiva de trabajo, pues no se demostró la grave

alteración económica en que se encontraba el empleador y, por el contrario, si quedó probada la desmejora en los derechos de los pilotos trabajadores, lo cual no debió configurarse y menos apoyarse en una figura jurídica cuya aplicación es excepcional.

### **Caso práctico**

Ahora bien, el presente capítulo no tiene como único objetivo indicarle al lector la figura de la revisión de las convenciones colectivas en el marco de la pandemia causada por el Covid-19, pues no basta con saturarlo con información y no mostrarle, en la práctica, como se aplicó la figura analizada en precedencia.

Así las cosas, tuve la oportunidad de contactarme con el gerente del departamento de relaciones laborales y el coordinador del mismo departamento de una empresa que desarrolla sus actividades en la industria del vidrio, es decir, produce vidrio y que, para los fines de este escrito, cuenta con una organización sindical que representa los intereses de los trabajadores de dicha industria. Indagué, primero que todo, por como los ha afectado la pandemia y manifestaron que el golpe para la empresa fue bastante duro, pues, por las medidas restrictivas y los aislamientos obligatorios, la operación se vio bastante restringida al punto de casi tener que parar la producción por las medidas gubernamentales. Vale la pena precisar que el proceso de producción del vidrio es continuo y no puede interrumpirse, pues de ser así el costo sería bastante elevado.

Entrando en materia, les pregunté por el sindicato y las relaciones con este durante la pandemia, a lo cual me manifestaron que han sido comprensivos pues, a diferencia de otras empresas, estos han estado abiertos al diálogo. En ese orden y dada la consideración de la organización sindical, les pregunté sobre los beneficios convencionales, precisamente, si

habían cesado o suspendido algún pago establecido en la convención, a lo cual los dos manifestaron que sí y qué bueno fue saber que todo se dio en el marco de lo establecido en la Circular 33 de 2020, que se acompasa con lo determinado en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, debo manifestar que, personalmente, creí que la negociación entre empleador y sindicato iba a ser más compleja, pues las organizaciones sindicales luchan por sus trabajadores y, tratándose de disminución o suspensión de pagos, mucho más. Los beneficios convencionales cuyo pago se suspendieron temporalmente (hasta diciembre de 2020) estaban relacionados con una prima extralegal y otros beneficios menores que, sumados por cada trabajador al que se le pagan, da como resultado una cifra considerable que le permitió a la empresa, más allá de ser multinacional, sortear las dificultades económicas causadas por la pandemia.

Debo mencionar que no tuve la oportunidad de hablar con miembros del sindicato, pero, sin duda, es un logro bastante grande el hecho de que empleador y sindicatos, en uso de los mecanismos legales, hubieran acordado la suspensión del pago de algunos beneficios convencionales con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores en los empleos y así garantizarles un ingreso a ellos y sus familias.

Por reserva documental, no tuve acceso a las actas extraconvencionales; sin embargo, el gerente de relaciones laborales de la empresa, a quien admiro por ser pragmático, me indicó que la recisión de dichos pagos se produjo en un escenario de cordialidad y legalidad, pues tanto la empresa como los trabajadores necesitaban lograr acuerdos económicos, pues, de no haber sido así, la catástrofe, como lo indiqué al inicio, hubiera sido peor.

## **Conclusiones**

Sin duda, las circunstancias generadas por la pandemia nos llevaron a replantear muchas cosas en nuestras vidas, no solo lo relacionado con el autocuidado y las medidas de bioseguridad implementadas a lo largo de esta, sino a generar conciencia en todos los ámbitos de nuestras vidas, uno de ellos, el de las relaciones laborales.

Es por ello que las normas y sentencias analizadas en precedencia, además de estar vigentes, cobraron relevancia en la pandemia pues, como se indicó, no es un secreto que la pandemia generada por el Covid-19 es una situación excepcional que impactó notoriamente en las finanzas de la industria y tal afectación, sin duda, tuvo incidencia en las relaciones laborales.

Así, la Circular 33 de 2020 puso al alcance de trabajadores y empleadores figuras jurídicas a las cuales poco se acude, pues son de uso excepcional como la revisión de las convenciones colectivas de trabajo o “Concertación de beneficios convencionales”, como lo denominó el acto administrativo, para lograr mantener la estabilidad de los trabajadores en sus cargos y generar liquidez a las empresas, lo cual se traduce en la colaboración entre las partes que integran la relación laboral.

Por otra parte, sobre el estudio de la jurisprudencia de las Altas Cortes en relación con el análisis de la figura de la revisión de las convenciones colectivas de trabajo, según lo dispuesto el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, las posturas de las dos corporaciones guardan similitud en cuanto a que ambas consideran que la revisión de las convenciones colectivas de trabajo debe originarse en un escenario en donde se acredite que existió una grave alteración del orden económico, pues de no ser así esta no podrá ser

revisada, salvo que esto se haga en los periodos normales cuando el acuerdo convencional esté próximo a expirar, caso en el cual se podrán mantener o mejorar los derechos.

Así las cosas, es claro que la figura de la revisión de la convención colectiva de trabajo, en nuestras condiciones actuales, es aplicable totalmente, pues la pandemia alteró en forma brusca la economía de las diferentes empresas que generan empleo en nuestro país.

Ministerio de Salud y Protección Social (12 de marzo de 2020). Resolución 385 de 2020.

Disponible en

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119957>.

Ministerio del Interior (22 de marzo de 2020). Decreto 457 de 2020. Departamento

Administrativo de Presidencia de la República. Disponible en

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>. (consultado el 23 de diciembre de 2020).

Ministerio del Trabajo (17 de abril de 2020). Circular n.º 0033 de 2020. “Medidas de

protección al empleo en la fase mitigación del nuevo coronavirus Covid-19”. Disponible

en

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033\\_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891). (consultado el 16 de diciembre de 2020).

DANE. (29 de enero de 2021). “Principales indicadores del mercado laboral”. Disponible

en

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf). (consultado el 16 de febrero de 2021).

Constitución Política de Colombia de 1991 (7 de julio de 1991). Artículo. 55. Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo (7 de junio de 1951). Artículo 480. Revisión. Secretaría Senado. Disponible en <http://www.secretariassenado.gov.co/>. (consultado el 14 de diciembre de 2020).

Corte Constitucional de Colombia (27 de septiembre de 2000). Sentencia C-1319 de 2000.

M. P.: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Disponible en

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>. (consultado el 16 de diciembre de 2020).

Corte Constitucional de Colombia (20 de enero de 1994). Sentencia n.º C-009 de 1994. M.

P.: Antonio Barrera Carbonell. Disponible en

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>

Corte Suprema de Justicia (11 de noviembre de 2013). Sentencia SL810 de 2013, n.º de

proceso 44088. M. P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve. Disponible en

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

(consultado el 16 de diciembre de 2020).

Corte Suprema de Justicia (13 de noviembre de 2013). Sentencia SL915 de 2013, n.º de

proceso 40965. M. P.: Elsy del Pilar Cuello Calderón. Disponible en (consultado el 16

de diciembre de 2020). <file:///C:/Users/gonza/Downloads/SL915-2013.pdf>

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>.

Corte Suprema de Justicia (29 de enero de 2014). Sentencia SL2209 de 2014, n.º de proceso 42919. Disponible en

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>.

(consultado el 16 de diciembre de 2020).

Ley 550 de 1999 (19 de marzo de 2000). Por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas. *D. O. n.º 43.940*. Bogotá/Colombia.

Corte Suprema de Justicia (10 de noviembre de 2020). Sentencia SL4427 de 2020. M. P.: Dolly Amparo Caguasango Villota. Disponible en (consultado el 16 de diciembre de 2020).

<file:///C:/Users/gonza/Downloads/SL4427-2020.pdf>

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia (27 de abril de 2020). Sentencia SL1474 de 2020, n.º de Proceso 69062. M. P.: Carlos Arturo Guarín Jurado. Disponible en <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>. (consultado el 16 de diciembre de 2020).

Corte Suprema de Justicia (18 de abril de 2018). Sentencia SL1546 de 2018, n.º de Proceso 49398. M. P. Gerardo Botero Zuluaga. Disponible en

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

(consultado el 16 de diciembre de 2020).

Corte Suprema de Justicia (30 de enero de 2019). Sentencia SL182 de 2019, n.º de Proceso 64909. M. P.: Jimena Isabel Godoy Fajardo. Disponible en

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

(consultado el 16 de diciembre de 2020).

Corte Suprema de Justicia (17 de marzo de 2021). Sentencia SL983 de 2021, n.º de Proceso 69693. M. P.: Gerardo Botero Zuluaga. Disponible en <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml> (consultado el 23 de abril de 2021).