

# **El papel mediador de las organizaciones sindicales en Colombia durante la crisis de la COVID-19: Caso Avianca**

Marian Vanessa Pineda Salazar<sup>1</sup>

María Paula Sierra Yañez<sup>2</sup>

## **Introducción**

El presente documento tiene como objetivo analizar las acciones que realizaron las organizaciones sindicales en Colombia durante la crisis de la Covid-19, revisando específicamente el caso de la Asociación Colombiana De Aviadores Civiles (ACDAC) y la multinacional de transporte aéreo denominada Aerovías Del Continente Americano S. A. (AVIANCA) en el contexto de la forma como se desarrollaron diferentes controversias y acuerdos laborales en el marco de la crisis de salud pública por Covid-19 que generó un fuerte impacto en la economía nacional, afectando desde sus inicios al sector del transporte aéreo comercial por las medidas de aislamiento total de diferentes países y el congelamiento del turismo a escala global.

En este orden de ideas, se analizó en primer lugar, el derecho al trabajo y la organización sindical en el ordenamiento jurídico colombiano a partir de la revisión de los diferentes criterios

---

<sup>1</sup> Estudiante de Derecho de la Universidad Santo Tomas, integrante del Semillero de Investigación en Derecho Laboral, adscrito al Grupo de Investigación Estudios en Derecho Privado avalado por el Centro de Investigación Francisco de Vittoria – CIFRAVI. Correo Electrónico: [marianpineda@usantotomas.edu.co](mailto:marianpineda@usantotomas.edu.co) CvLac: <https://bit.ly/32Ue9cg> Orcid: <https://bit.ly/3rJwaVd> Google académico: <https://bit.ly/3pl25Iv>

<sup>2</sup> Estudiante de Derecho de la Universidad Santo Tomas, integrante del Semillero de Investigación en Derecho Laboral, adscrito al Grupo de Investigación Estudios en Derecho Privado avalado por el Centro de Investigación Francisco de Vittoria – CIFRAVI. Correo Electrónico: [maria.sierra@usantotomas.edu.co](mailto:maria.sierra@usantotomas.edu.co) CvLac: <https://bit.ly/3ogdWrX> Orcid: <https://bit.ly/3pjlA4c> Google académico: <https://bit.ly/3rqpzPb>

constitucionales, jurisprudenciales y normativos sobre los temas claves del estudio como son el derecho al trabajo y libertad sindical y negociación colectiva.

Asimismo, en segundo lugar, se desarrolló lo referido a las organizaciones sindicales en Colombia y la coyuntura por la crisis de la pandemia por Covid-19, al igual que las diferentes tensiones frente a la estabilidad económica y laboral, haciendo especial énfasis en el caso Avianca Vs la ACDAC. Por último, se describió una alternativa jurídica estructurada en el diálogo social y a partir de los lineamientos del modelo tripartita de la OIT para la solución de conflictos laborales entre empresas multinacionales, organizaciones de trabajadores y el Estado, criterios fundamentales que servirían en Colombia para enfrentar la crisis laboral, tanto para sindicatos como para las empresas, y que contribuya a la realización de acuerdos desde una óptica mediadora cuya finalidad es proteger las condiciones laborales que se han visto afectados por la pandemia, donde por una parte se pueda garantizar la continuación de la empresa y por otra parte se pueda garantizar el trabajo en condiciones dignas.

Surgiendo así la pregunta problema de investigación: ¿Qué tan efectivos fueron los acuerdos que realizaron los sindicatos y empresas como la ACDAC y Avianca para enfrentar la crisis laboral originada por la pandemia de la Covid-19 en Colombia?

Finalmente, la metodología se plantea desde los parámetros del tipo de investigación jurídica, implementada en el presente documento desde el enfoque cualitativo descriptivo con énfasis en la exposición de un caso específico. La información se recolectará de forma documental, mediante elementos como: fichas bibliográficas, artículos académicos, resúmenes analíticos, de los diversos textos académicos en relación con el tema aquí propuesto.

### **El derecho al trabajo y la organización sindical en el ordenamiento jurídico colombiano**

En primer lugar, es importante destacar que la protección real del trabajador, considerado para Ortega, Parra & Vargas (2015) como “la parte débil de la relación laboral, la cual históricamente ha tenido un papel relevante en los cambios sociales, políticos y económicos de los Estados (...) Asimismo, el papel determinante del trabajo en la sociedad como derecho humano fundamental” (pp, 113-116), us derechos fundamentales.

En el mismo orden de ideas, de acuerdo con la CIDH (2020) respecto a la libertad sindical, afirma que: “Incluye la libertad de las trabajadoras y trabajadores para elegir el sindicato que, en su opinión, defienda mejor sus intereses laborales” (p, 114). En otras palabras, una manifestación de la autonomía de las personas para definir sus espacios de organización laboral.

Estos derechos se desarrollan a través de normas y pronunciamientos originados en el derecho internacional pasando al ordenamiento jurídico interno, que en materia del derecho al trabajo, libertad sindical y de negociación colectiva se configura a partir de la integración tanto de los Tratados internacionales en la materia establecidos por la OIT y la ONU, así como la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador (referentes básicos de la protección de derechos laborales a las personas), los cuales en Colombia, mediante los artículos 93 y 94 constitucionales, es posible la aplicación de los diversos mandatos internacionales al sistema jurídico interno.

Frente a los citados artículos, es pertinente señalar que exponen elementos que consolidan el derecho de los trabajadores para la protección de sus derechos laborales constitucionalmente reconocidos, entre otras:

las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador, (...) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas

por los sujetos de las relaciones laborales (...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Art. 93. CP 1991).

### **Constitucional**

Ahora bien, el marco constitucional de los derechos relativos al campo laboral de las personas en Colombia, se desarrollan principalmente a partir de los siguientes preceptos, el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, que señala:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Asimismo, el artículo 38 superior, garantiza “el derecho de asociarse libremente para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

A su vez, el artículo 39 superior establece la garantía constitucional de “constituir sindicatos, su reconocimiento jurídico, y la estructura interna se sujetarán al orden legal y principios democráticos”. En igual orden de ideas, el artículo 53 señala el derecho al trabajo, y enmarca el límite de este derecho en la Constitución, particularmente frente al respeto a la dignidad humana y demás garantías de los trabajadores, como son la igualdad, remuneración, estabilidad del empleo, protección a la mujer en maternidad, menores de edad, pago pensiones, entre otros de especial relevancia, constituidos principios laborales mínimos fundamentales contenidos en la norma superior y legislación.

Por su parte, el artículo 55 refiere a la negociación colectiva, cuyo objetivo radica en establecer lineamientos legales sobre aspectos laborales. A su vez, advierte la responsabilidad del

Estado en suscitar espacios de diálogo entre las partes en conflicto con la finalidad de encontrar acuerdos que beneficien a ambos en el marco de sus relaciones laborales.

Es decir, a partir de la promulgación de la Constitución política de 1991 en Colombia, se generaron importantes avances frente al reconocimiento de garantías y derechos a los trabajadores, al punto que “se ha facilitado la adecuación de lo existente a las nuevas realidades del mundo laboral en armonía con las normas y convenios internacionales, que en mayor medida van a la vanguardia de lo ocurrido en el mundo globalizado” (CIDH, 2020), es decir, el respeto y garantía de los Derechos Humanos, como en este caso aquellos derivados de los derechos en materia laboral reconocidos a todas las personas.

### **Jurisprudencial**

Por otra parte, es pertinente señalar algunos criterios jurisprudenciales planteados por las altas Cortes, principalmente la Corte Constitucional, frente a los derechos objeto de análisis al estudio. De esta manera, sobresale la sentencia C-401/05, jurisprudencia donde la Corte se pronuncia positivamente frente al Convenio N° 87 y N° 98, que trata en su texto lo correspondiente a la libertad sindical y sobre la implementación de lineamientos de derechos colectivos y sindicales proferidos por la OIT al bloque de constitucionalidad.

Posteriormente la Corte ha establecido respecto a la libertad de asociarse en organizaciones sindicales en Colombia, que es:

una expresión del ejercicio de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de pensamiento, expresión, de reunión y asociación” y que a su vez estas representan la consolidación de la participación de las personas en espacios de suma importancia como el ámbito laboral, teniendo plena posibilidad de decisión (sentencia C-466/08, C-385/00 y C-797/ 00).

Por otra parte, respecto a la Convención Colectiva y el derecho de los trabajadores a implementar estos mecanismos como forma de solución pacífica de los conflictos laborales, en la jurisprudencia SU/1185/01, se indicó es: “un acuerdo bilateral para regular condiciones que regirán los contratos de trabajo. Tiene la naturaleza de solemne: debe constar por escrito”.

En posterior pronunciamiento, la Corte reitera su postura frente al derecho a la negociación y convención colectiva. Sobre esto las sentencias T-251/ 10 y T-248/14 advierten que “corresponde al diálogo entre los empleadores y los trabajadores con el fin de establecer las condiciones de la relación laboral o regular sus condiciones de trabajo”.

Cabe agregar, en sentencia T-069 de 2015 donde advierte que

la convención colectiva tiene la función de dar solución y finalizar los conflictos colectivos de trabajo con el fin de evitar que tales discusiones incurran en huelga”. Es otras palabras, permite la generación de espacios y canales de comunicación que permitan la solución pacífica y concertada de las diferentes controversias entre empleados y empleador.

En síntesis, estos derechos de acuerdo con el criterio jurisprudencial se configuran como fundamentales, desarrollados en la Constitución de 1991 y Tratados internacionales. Es así como el derecho a la libertad y asociación sindical implican “dimensiones individuales, colectivas e instrumentales.

### **Legislativo**

Por otra parte, a nivel legislativo, el derecho al trabajo en Colombia se materializa a través de diferentes normas desarrolladas principalmente en el Código Sustantivo de Trabajo (CST), Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social (CPTSS) así como otros referentes legales en la materia. Entre las más relevantes se encontraron:

El texto del artículo 354 del CST, que se configura, como una pauta clave en el sistema legal colombiano, que permite a los trabajadores y a las trabajadoras la protección necesaria para el ejercicio de sus actividades en la relación laboral, en aspectos fundamentales como la organización sindical. De este modo, “la norma antedicha protege la decisión autónoma y libre del trabajador y, con ello, sanciona las posibles dádivas, promesas o reconocimiento de beneficios que tienen como finalidad la desafiliación sindical y/o la generación de incentivos en contra de la afiliación” (Sentencia T-509/19).

Asimismo, es importante anotar que el CST regula el procedimiento sobre controversias de los actores involucrados en la relación laboral, señalando el artículo 433 que:

El proceso inicia con la denuncia de la convención y la presentación del pliego de peticiones, oportunidad en la que el sindicato plasma sus inconformidades y propuestas de cambio, sobre las cuales se busca llegar a un acuerdo”. Asimismo, advierte que “el empleador cuenta con 24 horas para iniciar conversaciones con la organización, y en todo caso, no más de 5 días para hacerlo (artículo 433 del CST).

Otra fase relevante del conflicto laboral se observa con el desarrollo de la huelga o el arbitraje, a esto en el texto del 433 del CST se relaciona una sanción de tipo administrativa dirigida al empleador que no acceda a dar paso a las conversaciones para la búsqueda de acuerdos directos.

En resumen, se logró describir un marco jurídico de aquellos derechos relevantes para el tema de investigación, desde un punto de vista de derecho internacional referente al derecho al trabajo, y la integración al ordenamiento jurídico colombiano mediante la constitución, la jurisprudencia y la legislación.

## Organizaciones sindicales en Colombia y la Covid-19

Con la llegada de la Covid-19 a Colombia, se experimentaron diversos cambios en el ámbito laboral, entre ellos se dio la necesidad de expedir normas para regular las medidas tendientes a controlar la crisis que sigue vigente, se comenzó a implementar más el modelo de teletrabajo y el trabajo en casa a través del uso de herramientas tecnológicas para su desarrollo.

Como se puede evidenciar, Colombia tuvo que prepararse jurídicamente para enfrentar la crisis desde el ámbito laboral. El Ministerio de Trabajo expidió la Circular número 0021 de 2020, emitida el 17 de marzo de ese mismo año, dirigida a empleadores y trabajadores, la cual en su contenido regula las formas de garantía a trabajo, particularmente en el contexto por la pandemia, y las medidas extraordinarias impuestas por la crisis de salud pública en Colombia.

En este caso, el Ministerio de Trabajo dio a conocer o recordar algunas de las alternativas que tenía el empleador para poder asegurar el empleo a sus trabajadores, una de esas alternativas fue el trabajo en casa, lo que presentó para algunas empresas un número de problemas ya que con esta modalidad de trabajo hay empleos en Colombia que no lo pudieron optar.

Otra alternativa era el teletrabajo, definido en el artículo 2º de la ley 1221 de 2008, donde indica que es un modelo de: “(...) Organización laboral, consiste en desempeño de actividades remuneradas a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa. Puede revestir una de las siguientes formas: autónomos, móviles, suplementarios, teletrabajador (...).

Por su parte el Ministerio de Trabajo lo definió como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre trabajador y empresa” (Ministerio de Trabajo, 2020, p.2). Implicando igualmente las

garantías y responsabilidades que derivan del trabajo presencial como son “el salario justo al trabajador, el respeto por los horarios definidos o jornada laboral flexible, las garantías a las condiciones laborales mínimas, la protección a la seguridad y salud del trabajador, vacaciones, permisos remunerados, entre otros” (Ministerio de Trabajo, 2020, pp,2-3).

Es así como, la vida laboral en Colombia tuvo que adaptarse a estos cambios, y esto conllevó a que se dieran grandes afectaciones tanto para la empresa como para los trabajadores. Pero una de las principales problemáticas más relevantes bajo el contexto de la Covid-19 fue con el trabajo informal, debido a que no existía ninguna regulación jurídica clara para los trabajadores informales quedando así inestables y sin protección: “En el contexto de informalidad, la pandemia trae a la par impactos significativos en términos de desempleo y subempleo, especialmente en los trabajadores informales.” (Suarez, 2020).

El aumento del desempleo en parte fue resultado de la aparición de la Covid-19, que llegó a afectar tanto a Colombia como al mundo. De acuerdo con la OIT (2020) se estima un aumento entre cinco a veinticuatro millones de personas desempleadas debido a la crisis actual. La pandemia ha causado una pérdida monetaria para todos los sectores de la economía, unos más que otros, estos son: Empleadores, trabajadores y también afecta de gran manera a los sindicatos, según el DANE, para abril del año 2021 se presenta una tasa de desempleo del 15.1 %, tasa en la cual se ve evidenciada la afectación directamente a los trabajadores.

Por otro lado, para los sindicatos, exponen algunos planteamientos y críticas realizadas al sector, particularmente en la difícil realidad socioeconómico presente en el país, como señala Quevedo (2021):

El 7,5% de la población colombiana considera que su situación económica es mucho peor, el 51,7% dice que es peor, el 33,4% que es igual; el 92,6% de los colombianos se sienten

estancados. Respecto a los próximos 12 meses la situación va a mejorar, 45,1% cree será igual, el 16,4% será peor, y 2,6%, mucho peor, un total del 64% lo ve todo con incertidumbre (p.5).

Adicionalmente, es pertinente anotar que, las múltiples crisis socioeconómicas en diferentes sectores sociales que afronta Colombia, no las ha generado la llegada de la pandemia, sin desconocer que la Covid-19 agudizó muchos problemas ya presentes, asimismo ayudó a “deteriorar todos los indicadores tanto económicos como laborales, a tal punto que hoy en día se está hablando de un retroceso de alrededor de dos décadas de bienestar.

Cabe agregar, en Colombia, según el informe presentado por la Escuela Nacional Sindical:

“alrededor de los 9.800.000 de trabajadores en general se encuentran por cuenta propia mientras que solo el 33% de los trabajadores están en la formalidad, esta es una de las cifras más preocupantes ya evidencia la falta de protección a los trabajadores” (Ramírez, 2020, p, 11).

Las empresas también fueron afectadas ante la crisis que aún sigue vigente, no pudieron resistir las consecuencias y esto llevó al cierre de varias de estas (Acosta, 2021). En Colombia, la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) reveló que, en el año 2020, un total de 53.291 empresas de la capital tuvieron que cerrar.

De la misma manera, la dinámica de la pandemia trae consigo consecuencias negativas en todos los sectores económicos y a la fuerza laboral del país, impactos que se reflejaron significativamente en grandes compañías como el sector del transporte aéreo. Como es el caso de la multinacional aérea Avianca, empresa de origen colombiano fundada desde 1919, con socios y patrimonios colombo alemanes, la cual en la actualidad cuenta con “una red de 28 aerolíneas de diferentes países, emplea 21.000 personas, 14.000 están en Colombia. Es la segunda aerolínea más grande de la región después de la chilena Latam; tiene 0176 aviones, opera a 150 destinos y ofrecía 5.100 vuelos semanales” (Pardo, 2020, p, 12).

Cabe anotar, que esta empresa multinacional es “una persona jurídica privada, cuya finalidad es la de la aviación comercial, actividad ejecutada mediante remuneración, su transporte es público o de trabajos aéreos especiales, previo permiso de la autoridad aeronáutica” (Pardo, 2020, p, 12).

La aerolínea ha sido una de las empresas más rentables en Colombia y la región debido a sus operaciones a nivel mundial y a los miles de clientes que recibía a diario. No obstante, desde el 2018 ha enfrentado una serie de huelgas a favor de los derechos de los trabajadores. Esto afectó sus utilidades, en 2018 mantenía una utilidad total de 4.890 millones en dólares, en 2019 esta cifra pasó a 4.620 millones, con una pérdida del 5,5% (D'Achiardi & Linares, 2020, p. 4).

Ahora bien, respecto a la pandemia en este sector de la economía nacional la Corte Constitucional, ha señalado que “el impacto de los efectos económicos negativos que generan las medidas de aislamiento por la pandemia del COVID-19, redujeron en cerca del 90% el tráfico de pasajeros, lo que implica una reducción sustancial de los ingresos de la industria aeronáutica” (Sentencia C-239 de 2020). En igual jurisprudencia la Corte ha citado el informe de OBS Business School, donde se advierte claramente frente al sector de transporte aéreo que:

Se estiman en Latinoamérica, donde se ha paralizado un 97% del sector. El Caribe, representa 77 mil millones de dólares 3.5 millones de puestos de trabajo perdidos, mientras que sólo en USA hay 304 mil millones de dólares y 2.6 millones de empleos menos. Debido a esta situación, las dos aerolíneas más grandes de Latinoamérica, LATAM y Avianca se acogieron al Capítulo 11 del código de Bancarrota.

Queda en evidencia la afectación que la multinacional Avianca ha tenido que enfrentar en su sector comercial frente a los complejos retos que ha generado la pandemia, principalmente, a las aerolíneas afectadas por las restricciones a la movilidad y turismo a la población que se ha aislado en sus hogares por largos periodos de tiempo, además varios países han tomado medidas

drásticas como cerrar sus fronteras y aeropuertos. Ante esto Avianca “ha dejado en tierra el 90 por ciento de su flota, congelado contrataciones, licenciado sin remuneración a empleados que acepten negociar condiciones de pago con proveedores y acreedores para enfrentar la crisis ocasionada por el coronavirus en la industria aérea” (D’Achiardi & Linares, 2020, p. 4).

### **El modelo tripartita de la OIT para la solución de conflictos laborales**

A partir del principio de la convivencia en las relaciones de trabajo y el diálogo social, la (OIT, 2006) establece unos criterios básicos para requerir a las empresas multinacionales, como es el caso de Avianca, a la aplicación de normas específica en materia de relaciones de trabajo favorables a los trabajadores y enfocadas en el cumplimiento de las diferentes regulaciones en la materia desde el orden internacional al nacional.

En este orden de ideas, a continuación, se exponen los seis criterios fundamentales de la modelo tripartita propuesto por la OIT para la solución de conflictos laborales donde intervienen tres actores claves en este proceso como son las multinacionales, así como las diferentes grupos organizados de trabajadores y el Estado. Y se presenta como un referente a seguir para controversias como las analizadas entre Avianca y la ACDAC.

#### *1. Respeto y garantía de la libertad sindical y derecho de sindicación.*

Como se ha señalado anteriormente, la OIT (2006) en sus lineamientos reitera la necesidad de reconocer “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las misma” (Convenio núm. 87, artículo 2). Así como definir para ambas partes que “las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice

directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración” (p: 8).

Del mismo modo, la OIT (2006) hace especial énfasis en exigir a “los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva” (p: 9) garantizando con esto el ejercicio pleno de este derecho fundamental.

## *2. Negociación colectiva.*

El contexto laboral en el país, el cumplimiento de las normas vigentes en la materia y la necesidad de espacios de concertación que beneficien a ambas partes, configura el ejercicio de “negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo” (OIT, 2006, p: 9).

Un aspecto relevante para este componente corresponde a la aclaración que la OIT (2006) hace frente a

La protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa multinacionales, así como las nacionales, donde es obligación proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces (p,9).

Advierte además la OIT (2006) que “los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades” (p,9).

Cabe agregar que las empresas multinacionales y el Estado debe garantizar a las organizaciones de trabajadores “información sobre las industrias en que opera la empresa. Asimismo, información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre actividades de la unidad en que trabajan” (p,9).

### *3. Consultas.*

Respecto a este componente, la OIT (2006) señala la necesidad de que las empresas extranjeras y nacionales, “deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares” (p:9). Buscando con esta recomendación que estos mecanismos de la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa permita la consolidación de canales de confianza y espacios de intercambio de requerimientos legales entre ambas partes.

### *4. Examen de las reclamaciones.*

La OIT (2006) en sus lineamientos sostiene que empresas extranjeras o nacionales están en la responsabilidad de garantizar el derecho de reclamación y oposición a los trabajadores, a partir de “considerar que tiene motivos de reclamación, y que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado”.

### *5. Solución conciliada de los conflictos laborales*

En este orden de ideas, la OIT (2006) propone una recomendación clave sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de las partes en conflicto, “deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores” (p:10).

### *6. Diálogo social como estrategia central en la empresa para afrontar la pandemia.*

Otro elemento para el planteamiento de los criterios fundamentales de el modelo tripartita propuesto por la OIT, corresponde a la importancia del mecanismo de diálogo social frente al impacto generado por la COVID-19 en el contexto de las relaciones laborales.

Es así como, consolidar estos mecanismos de debate y conversaciones entre las partes, se presenta como una manera de fomentar “la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias” (OIT, 2020 A, p: 8). Se recalca en particular “la importancia del diálogo social en la respuesta a las situaciones de crisis y la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis” (OIT, 2020 A, p: 8).

En efecto, los referentes jurídicos internacionales relativos al trabajo permiten un punto de vista y criterios para comprender el impacto de la pandemia y plantar acciones. De esta manera, es clave “participar en procesos y utilizar mecanismos para garantizar consultas tripartitas a fin de encontrar soluciones efectivas y lograr consensos sobre éstas” (OIT, 2020 A, p: 8).

Además, la integración de los diferentes actores relevantes en la dinámica empresarial para la organización y desarrollo de las estrategias a implementar en medio de la crisis sanitaria y social. Particularmente el diálogo social desde el enfoque tripartito, el cual permitirá avanzar y consolidar acuerdos “sobre la base del respeto, la promoción y el ejercicio de los derechos habilitantes de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” (OIT, 2021, p:10).

Que a partir del diálogo social permita

“la elaboración y aplicación de políticas y planes nacionales de recuperación que aborden la necesidad de preservar y crear puestos de trabajo decentes, mantener la continuidad de las

actividades empresariales e invertir en sectores y ámbitos prioritarios, tanto públicos como privados, a fin de propiciar una recuperación generadora de empleo” (OIT, 2021, p: 11).

Finalmente, es pertinente anotar que este mecanismo debe plantearse y promoverse en diferentes sectores del país, donde la necesidad de conciliar y obtener resultados de este ejercicio permita crear medios sólidos para contribuir a mejorar los efectos la Covid-19 en los sectores económicos estratégicos como el transporte aéreo comercial, es así como se requiere su implementación especialmente a nivel de las empresas, toda vez que “los trabajadores necesitan ser informados y consultados y saber cuáles van a ser las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección y cómo pueden contribuir a contener esas repercusiones” (OIT, 2020 A, p: 9).

### **Superación de la crisis laboral de Avianca con el apoyo de los trabajadores**

El contexto de conflictos laborales entre Avianca y ACDAC no es una cuestión que se origine en la coyuntura por la pandemia, puesto que las tensiones entre la aerolínea y el sindicato se conocen hace años “pero se agudizó con la huelga de pilotos de 2017, que se convirtió un duro golpe para Avianca y el país: el paro de 51 días dejó 10.000 vuelos cancelados y los 300.000 pasajeros afectados” (El Espectador, 2020, p. 8).

Ese mismo año, la Corte Suprema de Justicia en (Sentencia, (79047), 29/11/2017), decide “declarar la ilegalidad de la huelga adelantada por el sindicato de aviadores civiles de Colombia ACDAC”. Tal decisión conllevaría a que, en los meses siguientes, amparada en la legislación interna colombiana consagrada en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, AVIANCA decidiera efectuar el despido de más de un centenar de pilotos afiliados a ACDAC sin el cumplimiento de un debido proceso y mínimas garantías consagradas en la legislación interna.

Reiterando de esta manera, la sentencia T-069 de 2015, donde la Corte consideró que la empresa Avianca afectó derechos y garantías fundamentales de sus trabajadores sindicalizados desde el inicio de esa controversia laboral, en la medida que “creó un pacto colectivo que tiene mayores beneficios que la convención colectiva, escenario que produjo la deserción de miembros del sindicato y la exclusión de los trabajadores del régimen convencional”.

Bajo el contexto de la pandemia, por otra parte, recientemente Avianca había llegado a un acuerdo con la ACDAC con el que se rebajaba el salario de los pilotos de este sindicato en un 15% durante los próximos cuatro años, “La directiva de Avianca y sus pilotos están trabajando para restaurar la relación laboral, luego de varios años de distanciamiento, huelgas y despidos masivos” (A21, 2021). La aerolínea ha recurrido a estos acuerdos con el fin de reducir sus gastos y proteger los empleos que genera en Colombia, como consecuencia por la pandemia del coronavirus llevó a la compañía a entrar en un proceso de reorganización.

Para contextualizar mejor el caso objeto de análisis, se evidencia un ejemplo claro de negociación colectiva el cual fue el de los trabajadores pertenecientes al transporte aéreo de Avianca. Sindicato que actualmente se encuentra en un proceso de reorganización por causa de la crisis, los trabajadores llegaron a un acuerdo temporal con Avianca con el fin de proteger el empleo de los aviadores y que la aerolínea pueda ahorrar recursos en medio de su proceso de reestructuración. Según el colectivo de trabajadores, con el acuerdo también se protegerá a cientos de familias de pilotos (Semana, 2020).

En el marco del desarrollo de planteamientos y propuestas que contribuyan entre las partes a un acuerdo de mutuo beneficio, es así como después de una década la multinacional del transporte aéreo y la ACDAC llegaron a un satisfactorio acuerdo laboral proyectado a más de seis años a futuro (Escobar, s.f.). Asimismo, la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo

(ACAV) se apartó del grupo de peticiones entregado a AVIANCA en noviembre de 2018, integrándose de esta forma al apoyo de los trabajadores para contener el impacto en el sector de la pandemia (Escobar, s.f.).

Sin embargo, en los últimos fallos concernientes a esta problemática, la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre esta controversia, ordenando a “Avianca pagar indemnización de \$ 500 millones al sindicato por los perjuicios ocasionados por conductas antisindicales que generaron deserción masiva de afiliados al sindicato y desestimularon afiliación de otros” (Sentencia 17 sep., de 2020. CSJ). En este aspecto, la Corte Suprema de Justicia advirtió que:

Las organizaciones sindicales tienen derechos fundamentales, por lo tanto, cuentan con la legitimación para promover y defender esos derechos ante las autoridades administrativas y judiciales. Así mismo las conductas empresariales antisindicales que le generan perjuicios económicos derivados de las cuotas sindicales dejadas de percibir, así como las de los trabajadores que a futuro podían vincularse a la asociación (Sentencia 17 sep., de 2020. CSJ).

Cabe agregar que recientemente la ACDAC elevó una consulta ante la CIDH, (2019) donde expuso extensamente la realidad que viven cientos de trabajadores afiliados al sindicato, principalmente frente a:

Violaciones a la libertad sindical a la luz del derecho internacional del trabajo tales como: 1. La existencia de asociaciones de trabajadores no sindicalizados promovidas por empleadores (en el caso AVIANCA), para desincentivar la afiliación sindical y adherencia a convenciones colectivas 2. La existencia de pactos Colectivos que incentivan la desafiliación de los miembros sindicalizados de ACDAC a su vez que desincentivan la afiliación de nuevos miembros a la organización, 3. Las acciones de persecución sindical en contra de los afiliados de ACDAC a través de negatoria injustificada al acceso a sus funciones de trabajo (lo cual convalidó la máxima instancia judicial del estado colombiano a través de la sentencia T-509 de 2019), 4. declaratoria ilegalidad huelga ajustada a criterios de esencialidad del servicio y producto de la negatoria al

arreglo directo por parte de AVIANCA S.A., además del incumplimiento a sus obligaciones legales y convencionales, 5. El despido masivo de trabajadores afiliados a ACDAC sin la realización efectiva de un debido proceso, 6. El hostigamiento ante la opinión pública y la jurisdicción penal (p: 20) .

Posteriormente, en octubre de 2020, Avianca y la ACDAC firman un acuerdo colectivo de trabajo, este contempla, entre otras cosas, “una reducción durante cuatro años del 15 por ciento del salario mensual de los más de 1.200 pilotos de la aerolínea” (El Tiempo, 2020, p. 12), estrategia clave en medio de la compleja crisis por Covid-19. A este acuerdo, se refiere la OIT (2021 A) donde hace especial énfasis en la dificultad de este acuerdo en el marco de la pandemia, y el esfuerzo de ambas partes para ayudar a la estabilidad de la empresa y la no afectación de empleos, a su vez sostiene que: “fue posible gracias al sacrificio voluntario de derechos extralegales adquiridos (reducción salarial y aplazamiento de cláusulas convencionales por cuatro años)” (p: 73).

Finalmente, la OIT (2021 A) señala en su informe que la ACDAC expone algunas aclaraciones frente al acuerdo firmado con Avianca, donde señala que:

Se reconoce la ACDAC es un sindicato, se comprometió por medio del acuerdo a evitar todo acto contrario a la libertad sindical, y derechos reconocidos en convenio colectivo, el acuerdo prevé que la empresa cumplirá toda decisión nacional o internacional relativa al reintegro de los pilotos (p: 73).

Para finalizar se conoce que actualmente Avianca realizó un pronóstico financiero a 8 años en donde afirma que, "Tras la exitosa reestructuración extrajudicial en 2019, Avianca presentó un desempeño favorable hasta la llegada de Covid-19; Después de declararse en bancarrota en mayo 2020, Avianca superó la crisis y ahora está a punto de emerger de capítulo 11 a medida que se recupera la demanda " (Avianca, 2021)

Y destaco el apoyo de los trabajadores de la empresa "Con un fuerte apoyo de los empleados, los gastos de nómina se redujeron significativamente y la mayoría de los empleados tomaron licencias no remuneradas voluntarias y reducciones salariales temporales." (Avianca, 2021). En síntesis, La directiva de Avianca y sus pilotos trabajaron juntos para restaurar la relación laboral, luego de años de distanciamiento, huelgas y despidos masivos, Avianca se comprometió a respetar y garantizar los derechos sindicales y derechos de asociación. Frente a la crisis decidieron llegar a un acuerdo que beneficiaba a las dos partes, tanto a los trabajadores como a la empresa esto, debido a que se garantizaba la existencia de la empresa y asegurando el trabajo, con este acuerdo se realizó una solución conciliada que dio fin a los conflictos laborales y gracias a este, actualmente la empresa se está recuperando de la difícil crisis provocada por la pandemia, cumpliendo con los parámetros descritos del modelo tripartita de la OIT.

### **Diálogo social**

Respecto al caso descrito y los diferentes aspectos teóricos descritos, es preciso señalar que la propuesta alternativa se plantea desde la visión de diálogo social en las relaciones laborales, lo cual permitirá mejorar las estrategias para la solución de los conflictos laborales. En concordancia con los lineamientos de la OIT (2006) se pronuncia sobre la necesidad de los actores más representativos en una controversia laboral que es necesario "establecer organismos de conciliación voluntaria, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, contribuir a la prevención y solución de los conflictos. comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores" (OIT, 2006, p, 10).

Esta estrategia del diálogo social se orienta principalmente en buscar un punto de equilibrio que favorezca tanto a trabajadores como empleadores, desde aquellas alternativas que se pueden

llegar mediante la negociación buscando estrategias claves que ayuden a las dos partes.

Asimismo, para Ortega, Parra & Vargas (2015) para la búsqueda y consolidación de la igualdad de garantías para trabajadores y empleadores se requiere “incluir el componente de legitimidad y aplicabilidad de las normas que rigen el Derecho Laboral y de la Seguridad Social” (p:116).

Ahora bien, la cuestión está en ¿Qué medidas deben optar los sindicatos colombianos para poder ayudar y aportar en la crisis laboral, económica, en Colombia? la mejor alternativa para implementar es el diálogo social a lo que la OIT (2006) define como “Tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información como proceso tripartito, con el Gobierno como parte oficial del diálogo” (p. 35). En este sentido, este mecanismo es el espacio pertinente para la solución de conflictos entre las partes que representan la relación laboral como es el caso de Avianca y la ACDAC.

Y es que, en la actualidad, los sindicatos del mundo entero están pasando por una crisis económica, (OIT, 2020) sin embargo, esta crisis no solo conlleva a una necesidad de idear y planificar nuevas estrategias, sino que también van evidenciando poco a poco los principales problemas de la acción sindical. Esto no siempre se debe ver como una desventaja o un suceso negativo, por el contrario, se debe ver como una oportunidad para la reorientación de algunas de sus políticas.

La extensión de formas atípicas de empleo junto al aumento de desempleo constituye el principal desafío para los sindicatos, sin embargo, se puede optar por algunas dinámicas que apuntan a cambios importantes como por ejemplo ser más flexibles con sus exigencias inmediatas, puesto que estas ayudarían al empleador a mantener una economía estable para la empresa y así mismo se aseguraría el trabajador sindicalizado y el que no lo está.

De igual manera, se requiere que los actores intervinientes en los conflictos laborales sigan tres ejes básicos que integran el diálogo social: Cooperación, acción y resiliencia. Desde estos según la OIT (2006) se ayudará a “la adopción de medidas y acciones, así como de políticas sociales, incluidas las basadas en los principios establecidos en la Constitución y los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, capaces de promover el progreso social” (p: 2).

Al igual que a mejorar la promoción del trabajo, capacitación y la dignidad en las condiciones laborales que deben plantearse y promoverse necesariamente por parte del Estado colombiano, las organizaciones de trabajadores y a las empresas multinacionales, como es el caso de Avianca y la ACDAC.

Finalmente, la implementación de la virtualidad y las nuevas formas de relación laboral en la organización empresarial deben permitir reinventar la dinámica de las relaciones laborales entre trabajadores y empresa, esto desde una visión “reivindicatoria de derechos fundamentales nacidos de las relaciones que se generan en el trabajo y que parten de un natural desequilibrio, exigiendo urgentes transformaciones que se adapten a las nuevas realidades” (Ortega, Parra & Vargas, 2015, p, 117). pese que hay trabajos que no pueden desarrollarse virtualmente, como los pilotos, igual se debe de buscar la forma de atender esos trabajos y modificar la práctica, o facilitar las condiciones para evitar alguna exposición con la covid-19.

### **Conclusiones**

Como se pudo evidenciar, los acuerdos realizados entre el sindicato de empresa ACDA y Avianca fueron efectivos. Se restauraron las relaciones laborales, sé llevo a un acuerdo que fue un apoyo para la empresa, se pudo superar la crisis económica, se garantizó la existencia de la empresa y la existencia del empleo para los trabajadores. Es un caso que cabe destacar porque como se expuso en el trabajo de investigación la ACDA y Avianca llevaban años de conflicto, y

aun así pudieron llegar a un acuerdo exitoso que se dio tras la aparición de la pandemia de la Covid-19 , destacando así los parámetros del modelo de la OIT: el respeto y garantía de la libertad sindical, la negociación colectiva, la solución conciliada de los conflictos laborales y el dialogo social.

Ya este suceso queda de precedente para futuros conflictos laborales que se puedan presentar, destacando el dialogo social para la resolución de estos.

### **Referencias bibliográficas**

A21.(2021, marzo 22). Trabajan Avianca y pilotos para restaurar relación.

<https://a21.com.mx/aerolineas/2021/03/22/trabajan-avianca-y-pilotos-para-restaurar-relacion>

Acosta, C. (2021, enero15). Cámara de Comercio reveló que la pandemia hizo cerrar más de

53.000 empresas en Bogotá. La República. <https://www.larepublica.co/empresas/camara-de-comercio-revelo-que-la-pandemia-hizo-cerrar-mas-de-53000-empresas-en-bogota-3111120>

Acosta, L.J. (2020, septiembre 7). Cientos de trabajadores en Colombia protestan contra

Gobierno pese a restricciones por COVID. Reuters. <https://www.reuters.com/article/colombia-protesta-idLTAKBN25Y21I>

Actualicese (2020) Acuerdos de flexibilización laboral en medio del COVID-19: empleados

carecen de poder Sindicatos colombianos en medio del COVID-19. <https://actualicese.com/acuerdos-de-flexibilizacion-laboral-en-medio-del-covid-19-empleados-carecen-de-poder/>

Agenda Sindical Internacional (2020) La respuesta del movimiento obrero a la pandemia.

<https://www.fes-sindical.org/detalle/la-respuesta-del-movimiento-obrero-a-la-pandemia/>

Ambito Juridico. (2021, Febrero 5). Directrices para adelantar procesos de negociación con organizaciones sindicales del sector público.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/directrices-para-adelantar-procesos-de-negociacion-con>

Avianca (2021, agosto). Pronóstico financiero a 8 años

[BUDGET 2022 & 2023 Network Planning \(q4cdn.com\)](https://www.avianca.com/planes-financieros/BUDGET%202022%20&%202023%20Network%20Planning%20(q4cdn.com))

Carta de la Organización de Estados Americanos. OEA. (1948) Suscrita en Bogotá, Colombia el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana.

Catrina Schläger (25,junio,2020) La respuesta del movimiento obrero a la pandemia.

<https://sindical.fes.de/detalle/la-respuesta-del-movimiento-obrero-a-la-pandemia/>

CIDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos (Julio 31, 2019) solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana De Derechos Humanos. Alcance de las obligaciones de los estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. CIDH. (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos.

D'Achiardi Hernández, G & Linares Villamarín, K. S. (2020). Avianca y sus alas de resiliencia.

ARTEFACTO Revista de Estudiantes de Humanidades. ISSN 2619-421X (en línea) octubre de 2020 No. 16. Universidad Santo Tomas.

Decreto 676 de 2020 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictas otras disposiciones. 19 de mayo 2020.

El Espectador. (2020). Avianca tendrá que pagar \$500 millones a ACDAC por conductas antisindicalistas.

El Tiempo. (2020). Avianca y sindicato de pilotos firman un acuerdo colectivo de trabajo.

Escobar, V. (s.f.). Avianca. Obtenido de <https://www.avianca.com/co/es/sobre-nosotros/centro-noticias/noticias-avianca/acuerdo-avianca-acdac/>

Internacional de Servicios Públicos [ISP]. (2016) Respuesta sindical: la estrategia de respuesta al Ébola. <http://world-psi.org/en/node/9418>

Ministerio de trabajo. Circular 0021 de 2020. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.

Ministerio de trabajo. Circular conjunta 11, (01/27/2021 ) Directrices para adelantar procesos de negociación con organizaciones sindicales del sector público.

Organización de Naciones Unidas. ONU. (1966). Pacto Internacional de los Derechos Sociales, económicos y culturales (PIDESC) de 1966.

ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2005) Observación General 18. El derecho al trabajo. 24 de noviembre de 2005. Párr. 12.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", 22 noviembre 1969.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", 17 noviembre 1988.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (1949). Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Conferencia General.

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Organización Internacional del Trabajo OIT (2006). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social Oficina Internacional del Trabajo Ginebra 2006.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017, junio 16). Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 106ª reunión CIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R205](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). El diálogo social y el tripartismo, en Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm#61>

Organización Internacional del Trabajo. (2020, Abril 07). El COVID-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740920/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020). Extractos del Informe General - Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la

pandemia de COVID-19. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_767570.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_767570.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020 A). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) Preguntas frecuentes Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2021). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. OIT (2021 A). 393er informe del Comité de Libertad Sindical. Consejo de Administración 341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021. Sección Institucional INS. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_776043.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_776043.pdf)

Ortega Suescun, D, L; Parra Báez, A, M; & Vargas Espitia, L, A. (2015). Visión panorámica de la prueba en el reconocimiento de derechos sustanciales del trabajador. Revista de Derecho y Ciencias Sociales Bogotá, D.C. (Colombia) Colaboradores Externos Internacionales Núm. 8, Año 2015 enero-junio, pp. 113-131. ISSN 1794-600X

Pardo, D. (2020). Avianca: cómo la crisis de coronavirus llevó a acogerse a la ley de bancarrota a la "aerolínea de bandera" de Colombia y la más antigua de América Latina. BBC Mundo Colombia.

Quevedo Figue, R. M. (Coordinadora) (2021). ¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado? Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical. Serie. Ensayos laborales/treinta y tres. Medellín. Colombia.

Ramírez, J, M. (2020). Análisis del informe de coyuntura económica y social en la pandemia Covid-19. Min. Trabajo. Archivos de trabajo.

Semana. (2020, noviembre 23). Avianca llegó a acuerdo con trabajadores para reducir salarios. <https://www.semana.com/empresas/articulo/reduccion-del-salario-en-pilotos-de-avianca-por-reorganizacion/307626/>

Trade Union Advisory Committee [TUAC]. (2020, Junio 30). Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales. <https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/>

Vargas Espitia, L. (2020). Seminario internacional tendencias contemporáneas del derecho. Mediación de los sindicatos: alternativa para mitigar los efectos laborales del Covid-19. Universidad Santo Tomás. <http://hdl.handle.net/11634/31250>

Velasquez, P. (2020, octubre 13). Firmado Pacto Laboral Con Organizaciones Sindicales. Consultorsalud.

### *Jurisprudencia*

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia, SL-35972020 (51722), 17/09/2020. (M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia, SL20094-2017 (79047), 29/11/2017. (M. P. Rigoberto Echeverri Bueno).

Corte Constitucional, (03 de febrero de 1999) Sentencia C-055. [MP: Carlos Gaviria Díaz]

Corte Constitucional, (24 de enero de 2001) Sentencia SU- 1185. [MP: Álvaro Tafur]

Corte Constitucional, (14 de abril de 2005) Sentencia C- 401. [MP: Manuel cepeda Espinoza]

Corte Constitucional, (14 de mayo de 2008) Sentencia C- 466. [MP: Jaime Araujo Rentería]

Corte Constitucional, (16 de abril de 2010) Sentencia T-251. [MP: Nilson Pinilla P]

Corte Constitucional, (11 de abril de 2014) Sentencia T-248. [MP: Mauricio González Cuervo]

Corte Constitucional, (18 de febrero de 2015) Sentencia T-069. [MP: María Sachica Méndez]

Corte Constitucional, (29 de octubre de 2019) Sentencia T-509. [MP: Alejandro Linares C]

Corte Constitucional, (08 de julio de 2020) Sentencia C-239. [MP: Diana Fajardo Rivera]