

COVID- 19: Estado de emergencia sanitaria, normas gubernamentales y los efectos laborales en Colombia.

Nataly Zapata Moreno

Monografía para optar por el título de abogado.

Asesor
Armando Múnera Posada

UNIVERSIDAD EAFIT
Escuela de Derecho
Medellín
2020

Tabla de Contenido

RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
PALABRAS CLAVES	V
ABREVIACIONES	VIII
INTRODUCCIÓN	1
1. DELIMITACIÓN DEL EJERCICIO DE INVESTIGACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
JUSTIFICACIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	7
3. NORMAS DE ESTADO DE EMERGENCIA DE ORDEN NACIONAL	11
3.1. DECRETOS	14
3.2. RESOLUCIONES	31
3.3. CIRCULARES	43
4. NORMATIVIDAD ORDINARIA	58
5. JURISPRUDENCIA RELEVANTE	67
6. ANÁLISIS COMPARATIVO CASO ESPAÑOL	73
CONCLUSIONES	84
REFERENCIAS	89

Con fundamento en el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 se decreta un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, como consecuencia de la situación de salud pública que a nivel internacional y nacional se vive debido a la identificación del nuevo coronavirus – COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud; en el marco de lo anterior se han expedido una serie de normas de estado de emergencia que tienen una afectación directa en materia laboral. Por lo cual, mediante el análisis de las normas previamente mencionadas, teniendo en cuenta lo que establece la Ley y la Jurisprudencia, se estudiarán los efectos en materia laboral, a su vez se determinará qué cambios implican en comparación con la normatividad ordinaria y finalmente se hará un estudio comparado con las medidas adoptadas por España , al ser uno de los países más afectados mundialmente, para dar cuenta de las convergencias y divergencias de las mismas.

The decree 417 of the 17 of march of 2020 declared a state of economical, social and environmental emergency throughout the national territory of Colombia. This decree was the response of the Colombian government to the public health crisis caused by the spread of the COVID-19 viral disease, declared as a global pandemic by the World Health Organization (WHO). In this state of emergency several norms regarding labor have been issued. These norms have a direct effect on workers, companies and their relations thought the law. In this work, these norms will be analyzed taking into account what is established by law and pronouncements of the jurisprudence. The effect of these norms will be studied and the changes with regard to ordinary labor norms will be determined. Finally they will be compared with the norms adopted by the government of Spain, one of the most affected countries worldwide, in the context of the same emergency.

Emergencia de salud pública de importancia internacional: *“significa un evento extraordinario que, de conformidad en el presente Reglamento, se ha determinado que:*

i) constituye un riesgo para la salud pública de otros Estados a causa de la propagación internacional de una enfermedad, y

ii) podría exigir una respuesta internacional coordinada;” (Artículo 1 Reglamento Sanitario Internacional)

Estado de excepción: *“Los estados de excepción delimitan los escenarios de la normalidad y de la anormalidad, en los que la constitución actuará como pauta fundamental del comportamiento colectivo. Las hipótesis de anormalidad son portadoras de excepciones y limitaciones de diverso género e intensidad respecto del régimen constitucional de la normalidad, que se consideran necesarias para regresar a tal situación, en la cual la constitución adquiere su pleno sentido normativo y que constituye, por lo tanto, el campo preferente y natural de aplicación de la misma. Los principios generales, en cierta medida comunes a los estados de excepción, encuentran explicación en su definición a partir de la idea de normalidad y en su función como medio para retornar a ella”. (Sentencia C- 004 de 1992)*

Estado de emergencia económica, social y ecológica:

“(…)es una modalidad de los estados de excepción expresamente diseñado por el Constituyente para conjurar “aquellas alteraciones que desequilibran en forma grave e inminente uno o varios de tales órdenes, o que constituyan grave calamidad pública”.

En esa medida se trata de un estado de excepción genéricamente regulado por el artículo 215 constitucional aunque puede adquirir distintas modalidades según los hechos que den lugar a su declaratoria. Así, puede ser declarado estado de emergencia económica cuando los hechos que dan lugar a la declaratoria guardan relación con la perturbación del orden económico; se recurrirá al estado de emergencia social cuando la crisis que origina la adopción de la medida excepcional se relaciona con el orden social; se declarará el estado de emergencia ecológica cuando la situación crítica invocada por el gobierno tenga esta naturaleza y; finalmente, se acudirá al estado de emergencia por calamidad pública cuando sobrevenga una catástrofe de este tipo. También se pueden combinar las modalidades anteriores cuando los hechos invocados como causantes de la declaratoria revistan la connotación de perturbar o amenazar de manera simultánea los distintos órdenes protegidos por el artículo 215 constitucional, en todo caso compete al Presidente de la república de conformidad con los hechos invocados declarar el estado de emergencia que corresponda a la situación”. (Sentencia C-135 de 2009)

Medida sanitaria: *“significa todo procedimiento aplicado para prevenir la propagación de enfermedades o contaminación; una medida sanitaria no comprende medidas de policía ni de seguridad del Estado” (Artículo 1 Reglamento Sanitario Internacional)*

Pandemia: *“Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua*

Española) “Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad”

vii

(Organización Mundial de la Salud)

Protección al Trabajo: “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones” (Artículo 9 Código Sustantivo del Trabajo)

Sistema de Seguridad Social Integral: “ (...) El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro”. (Congreso de la República de Colombia, 1993)”.

AFPC: Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.

ANI: Agencia Nacional de Infraestructura.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

C.S.J: Corte Suprema de Justicia.

C.S.T: Código Sustantivo del Trabajo.

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.

FNG: Fondo Nacional de Garantías.

FOME : Fondo de Mitigación de Emergencias.

FOSFEC: Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante.

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

S.M.D.L.V: Salario Mínimo Diario Legal Vigente.

S.M.L.M.V: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

S.S.S.I: Sistema de Seguridad Social Integral.

SENA: Servicio nacional de aprendizaje.

Colombia se reconoce como un Estado Social de Derecho, en los principios fundamentales del mismo se evidencia que la nación se encuentra fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad. Adicionalmente, se resaltan como fines esenciales del Estado, el servir a la comunidad y se establece a las autoridades de la República como las instituidas para la protección de todas las personas residentes en el país. Lo anterior se ha de enmarcar en un contexto mundial en el cual el día 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declara que el brote de Covid- 19 es una pandemia, lo que ha generado que a nivel mundial y nacional se adopten medidas para contener tal situación, estas últimas dando cumplimiento a los mandatos constitucionalmente establecidos.

Mediante la Resolución Número 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declara la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid -19, posterior a esto diferentes autoridades locales comienzan a tomar medidas respecto a esta situación en las que destacan; el Decreto 090 de 19 de marzo de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, mediante el cual se limita la libre circulación de vehículos y personas en el territorio del Distrito Capital de Bogotá durante el 19 de marzo de 2020 y el lunes 23 de marzo de 2020; y el Decreto 2020070001025 de la Gobernación de Antioquia por el cual se establece una “Cuarentena por la vida” desde el 20 de marzo de 2020 hasta el lunes 23 de marzo de 2020. Posteriormente el presidente de la República mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional durante un lapso de 30 días, y adicionalmente expide el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, mediante el cual

ordena el aislamiento preventivo y obligatorio a nivel nacional desde el 25 de marzo de 2020 hasta el 13 de abril de 2020. 2

La emergencia generada por el Covid-19 ha tenido repercusiones en el ámbito laboral en el que se ha de resaltar la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo, mediante la cual se señalan medidas de protección al empleo con ocasión a la declaración de la emergencia sanitaria, dentro de las que se incluyen: Trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipas y colectivas; y permisos remunerados- salario sin prestación del servicio. Y la Circular 22 del 19 de marzo de 2020, en la cual se especifica que no se ha emitido autorización de despido colectivo de trabajadores ni suspensiones de contratos laborales, así mismo adopta la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, por medio de la cual se busca tomar estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores. Finalmente en este ámbito se ha de resaltar que según el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el 42,4% de los trabajadores en Colombia trabajan por cuenta propia y 56,4% no son asalariados.

Como pandemia que ha sido catalogado el Covid-19 se debe tener en cuenta que sus repercusiones tienen carácter internacional y en esa medida ha generado que los distintos estados adopten diferentes políticas para hacerle frente al estado de emergencia sanitaria que este ha causado. En el caso de España, mediante el Real Decreto 464/2020 del 14 de marzo de 2020 se declara el Estado de Alarma, se establece la limitación de la libertad de circulación de las personas por 15 días y se dictan medidas de contención. Adicionalmente en materia laboral resaltan las directrices establecidas en el Real Decreto-ley 08/2020 del 18 de marzo de 2020 y el Real Decreto-ley 11/2020 del 1 de abril de 2020, en los cuales se toman medidas en razón del

trabajo a distancia, el teletrabajo, la flexibilización horaria, la suspensión de contratos laborales,³ la disminución de jornadas laborales y los subsidios para la población trabajadora afectada por el Covid-19.

Por lo expuesto anteriormente, es que el objetivo principal de este trabajo será determinar cuáles son los efectos en materia laboral de las normas de estado de emergencia que se han expedido en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional en razón a la emergencia sanitaria del virus COVID 19, iniciando con un análisis sobre las mencionadas normas expedidas, la normativa ordinaria y la jurisprudencia atinente al tema, y finalmente haciendo un ejercicio de derecho comparado con el caso español, de manera que se puedan visibilizar los efectos en materia laboral derivados del Decreto 417 de 2020.

Objetivo General

Determinar cuáles son los efectos en materia laboral de las normas de estado de emergencia que se han expedido en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional en razón a la emergencia sanitaria del virus Covid-19 hasta el 1 de abril del 2020.

Objetivos Específicos

- Analizar las afectaciones en materia laboral que han repercutido en los empleados en el marco del Decreto 417 de 2020 y las normas de estado de emergencia relacionadas.
- Determinar las alternativas en materia laboral que son jurídicamente viables por parte de los empleadores para dar cumplimiento con la normatividad colombiana en el marco del Decreto 417 de 2020 y las normas de estado de emergencia relacionadas.
- Establecer cuáles han sido las medidas promovidas por el Ministerio de Trabajo en razón del Decreto 417 de 2020.
- Exponer las convergencias y divergencias entre las medidas de afectación laboral tomadas en Colombia y España.

Justificación

Esta investigación pretenderá determinar los efectos en materia laboral se han derivado de la declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional y de las normas de estado de emergencia que en el marco de este se han elaborado, en

razón de la situación de salud pública que tanto a nivel nacional como internacional se ha generado a partir del nuevo coronavirus – COVID-19. Para lo anterior se analizará la normatividad que rige en tiempo ordinario y la jurisprudencia ateniende a el tema; adicionalmente se hará un estudio comparado con las medidas adoptadas por España para dar cuenta de las convergencias y divergencias de las mismas

La relevancia del tema se encuentra en su carácter actual e inminente, que ha hecho que como humanidad se haya tenido que replantear los modos de interacción social a raíz de una crisis sanitaria que ha puesto en vilo las estructuras sociales, de salubridad, económicas, laborales, entre otras, que hasta el momento venían imperando. En el caso colombiano hasta el 1 de abril de 2020 se habían expedido 198 normas en razón del estado de emergencia de aplicación nacional, las cuales pueden tener una afectación en materia laboral de manera directa o indirecta, y por ende, genera repercusiones reales para empleadores, empleados y trabajadores. Las anteriores normas deberán analizarse conforme a la normatividad ordinaria y la jurisprudencia pertinente, ya que bajo ninguna circunstancia los mismo pueden ir en contravía de los núcleos esenciales de los derechos fundamentales que eventualmente se vean afectados.

Es además necesario estudiar cómo jurídicamente se ha dado el manejo a la situación de salud pública derivada del COVID- 19, y los efectos en materia laboral que ha producido en el derecho comparado, en este caso en el derecho Español. Con lo anterior se podrá dar cuenta de las diferentes medidas en materia laboral que se han desarrollado internacionalmente y si estas presentan convergencias o divergencias con las adoptadas a nivel nacional. Se resalta que se ha elegido a España debido a que temporalmente comenzó a enfrentar la situación primero que

Colombia, desde el 31 de enero de 2020, adicionalmente este ha sido uno de los países con mayor número de infectados, y se tiene garantía de una cercanía idiomática. 6

Para la realización de la presente monografía se tendrá un enfoque investigativo principalmente cualitativo, el cual se desarrollara mediante la técnica de investigación documental enfocándose la misma en la revisión de normativas. Para acceder a la normatividad requerida se partió de una búsqueda electrónica a través de las principales páginas gubernamentales, tales como: Regiones.gov.co, página creada por el gobierno colombiano para publicar la normativa desarrollada para afrontar el Covid-19; dapre.presidencia.gov.co; mintrabajo.gov.co; y boe.es, Boletín Oficial del Estado del gobierno español. Al final de este rastreo se consideraron 198 normativas de orden nacional para el caso colombiano, y 16 normativas nacionales consolidadas para el caso español; en ambos casos fueron estas fueron sometidas a una segunda selección.

El proceso de selección de la normatividad para establecer su utilidad para el desarrollo del presente trabajo se basó en dos aspectos, a saber: el desarrollo de temas laborales en las mismas y la afectación en materia laboral que las determinaciones establecidas. Obteniendo así: 46 normativas en Colombia, correspondientes a 11 Decretos, 12 Resoluciones y 23 Circulares y, 8 normativas en España, correspondientes a 1 Real Decreto, 4 Reales Decretos-leyes y 3 Órdenes.

Pese a lo anterior, debido a la diversidad de normativa que se expide y al volumen de la misma, se debe ser consciente que el proceso de selección y búsqueda puede no estar exento de omisiones. No obstante, se han incluido la totalidad de la normativa expedida por el Ministerio del Trabajo y Presidencia de la República en los correspondientes análisis normativos, lo que

permite comprender las afectaciones en materia laboral que en términos generales se han ocasionado con la emergencia sanitaria en razón del Covid-19.

8

Dado que el presente trabajo se desarrolla en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo territorio Nacional, respondiendo así a la inmediatez que la labor jurídica requiere para adaptarse a las nuevas circunstancias que el entorno social genera, no se cuenta con referencias doctrinales o académicas que abarquen directamente el tema, salvo la *Guía de medidas laborales frente al Covid-19 en Iberoamérica* del cual se expresa en su prólogo que,

Desde la academia, profesionales de Latinoamérica y España, hemos respondido a una invitación de integración como grupo laboral voluntario, con el fin de aportar insumos y un amplio esfuerzo investigativo, para recopilar brevemente las principales acciones o medidas que en un total de 19 países se han venido adoptando en materia laboral, para enfrentar la crisis del COVID-19 o Coronavirus. (López Moreno, 2020).

Sin embargo, se ha de resaltar la incompletitud que tanto la presente investigación como el citado libro representan debido a que se reitera, aún se está en medio de la emergencia generada a raíz del Covid-19, y los respectivos análisis integrales de los efectos que se generen respecto a las medidas adoptadas en tiempos presentes sólo podrán ser realizados posteriormente, cuando al menos como humanidad se haya logrado superar este episodio.

Como aspecto básico para el desarrollo de la presente investigación se tiene en la declaratoria de un Estado de Emergencia Económica Social y Ecológica, la cual se encuentra establecida en el artículo 215 Constitucional y desarrollada legalmente en la Ley 137 de 1994,

donde se establece las potestades y limitaciones que en materia de regulación tendrá el presidente de la República durante el lapso de dicho estado de emergencia. Este estado a su vez corresponde a lo que se ha denominado como Estado de Excepción, siendo este el que delimita la situación de normalidad y anormalidad en el desarrollo de la vida social y en el cual se comprenderá que es la constitución y el bloque de constitucionalidad los que enmarcan las directrices generales para el qué hacer en los momentos de anormalidad. Lo anterior terminará siendo reflejado en el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, siendo esta normativa que establece la situación de anormalidad en razón del Covid-19. 9

En material laboral se ha de tener en cuenta que legalmente se encuentran reguladas como formas de trabajo no presenciales y que han sido aplicadas a las medidas en la actual crisis: el teletrabajo, establecido en el artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015 en el que es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación la principal herramienta de trabajo, es de notar que el mismo requiere un acuerdo entre empleador y empleado y una inspección al lugar donde se han de desarrollar las actividades laborales para efectos de la seguridad social y, el trabajo en casa, regulado principalmente en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, el cual se da cuenta que este es realizado de una forma ocasional y se caracteriza por realizarse en un lugar distinto al del desarrollo habitual de las actividades laborales, adicionalmente, no requiere de todas las implicaciones que el teletrabajo implica.

Otras reglamentaciones que en materia laboral han de tenerse en cuenta son: los permisos remunerados, los cuales se encuentran establecidos en el numeral 6 del artículo 57 del C.S.T. y que jurisprudencialmente se analiza en la Sentencia C-930 de 2009, en la que se determina que estos tiempos no deben ser descontados al trabajador o compensarse con tiempo igual en horas

distintas a la jornada laboral ordinaria, es de resaltar que legalmente no se estipula que deban 10 concederse cuando se declare un estado de excepción o una emergencia sanitaria; el salario sin prestación del servicio, el cual se regula en el artículo 140 del C.S.T. e implica que cuando no se preste el servicio por disposición o culpa del empleador igual se seguirá percibiendo la compensación económica por parte del empleado; la jornada laboral flexible, la cual se encuentra regulada en el artículo 161 del C.S.T. y por medio de esta se da la posibilidad de establecer turnos sucesivos y jornadas diarias flexibles de trabajo siempre y cuando se respeten las máximas legales; los mecanismos de protección al cesante y las cesantías, reguladas respectivamente en la Ley 1636 de 2013 y el artículo 254 del C.S.T., por medio de estos se busca dar un alivio a los trabajadores cuando se encuentran cesantes y logran insertarse nuevamente en el marco laboral, resaltando que en el caso de las cesantías hay prohibición expresa de realizar pagos parciales y en los mecanismos de protección se encuentran el servicio público de empleo, el acceso a capacitaciones, auxilios económicos, entre otros.

Finalmente se ha de tener en cuenta la Ley 1562 de 2012 por medio del cual se establece el Sistema General de Riesgos Laborales y la Ley 100 de 1993 por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral; debido a que estos sistemas son los que desarrollan derechos fundamentales que en materia laboral adquieren una especial trascendencia ya que vinculan a tres sujetos, el Estado, el empleador y el empleado.

El desarrollo del presente capítulo se centra en la indagación de la normativa de orden nacional que ha sido expedida hasta el 1 de abril de 2020 por las diferentes autoridades en el marco del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 y que tienen repercusiones en materia laboral. Es de aclarar que, hasta el 1 de abril de 2020 se tienen registro de 198 normativas a nivel nacional expedidas en el marco de la Emergencia producida por el Covid-19 de las cuales 46 tienen incidencia directa en materia laboral y serán mencionadas en el presente capítulo

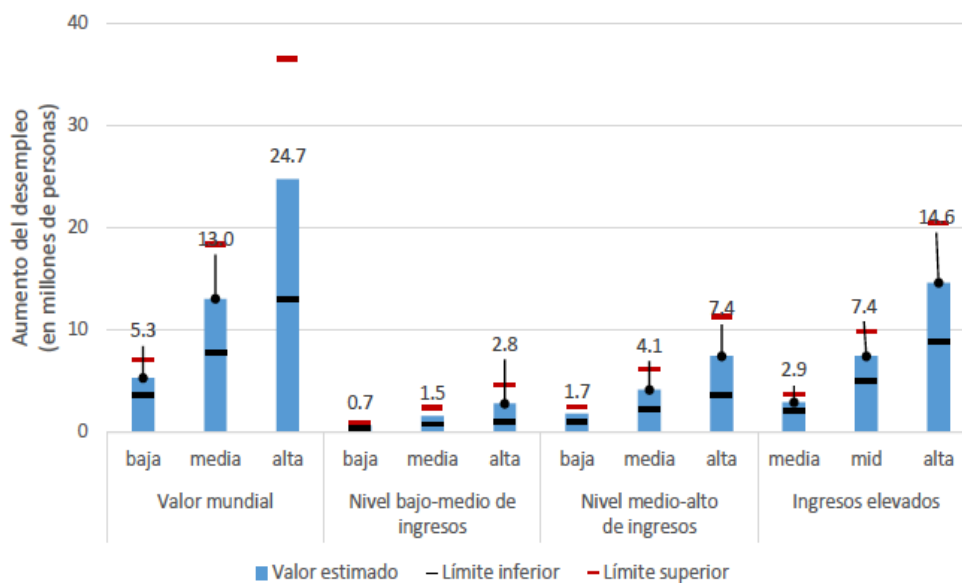
A manera de contextualización y teniendo en cuenta que el Covid-19 se ha establecido como una pandemia de alcance mundial y en vista de que es una situación que atañe directamente a trabajadores y empleadores, la Organización Internacional del Trabajo emitió el 18 de marzo de 2020 el Comunicado “*El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*”, el cual ha sido citado recurrentemente como fundamento en la parte motiva de diversas normativas, especialmente de Decretos, para justificar las medidas que han de ser adoptadas a nivel nacional. Se resalta del Comunicado mencionado, lo siguiente:

1. *La pandemia del Covid-19, que ya afecta a casi 170.000 personas en 148 países y ha provocado más de 6.500 muertes, podría contagiar a una gran parte de la población mundial. Según diversas estimaciones, la proporción de la población mundial que podría verse infectada oscila entre el 40 y el 70%.*
2. Las repercusiones del Covid -19 son amplias en relación al mercado laboral, se considera que la crisis económica producto del virus Covid- 19, afectará en 3 aspectos fundamentales, a saber: “(...) 1) *la cantidad de empleo (tanto en materia de*

desempleo como de subempleo); 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables (...). Lo que hace necesario que se considere un aumento en la situación de pobreza de los trabajadores afectados y sus familias, además de el nivel de desprotección de aquellos trabajadores por cuenta propia o trabajadores informales que no cuentan con las garantías de los sistemas de seguridad social.

Tabla 1

Incidencia De La Disminución Del Ritmo De Desarrollo Económico En El Desempleo Con Respecto A Tres Casos Hipotéticos (Baja, Media O Alta Incidencia), A Escala Mundial, Y Por Nivel De Ingresos (En Millones De Personas).



Nota: En la figura se representa el grado de incidencia previsto en el desempleo con arreglo a tres casos hipotéticos de aumento del PIB simulados en el estudio McKibbin y Fernando (2020). Los límites de error corresponden al rango de valores de incertidumbre asociados al modelo de previsión del nivel de desempleo, pero sobre la base del caso hipotético de aumento del PIB que se proporciona.

Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo de 2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo:

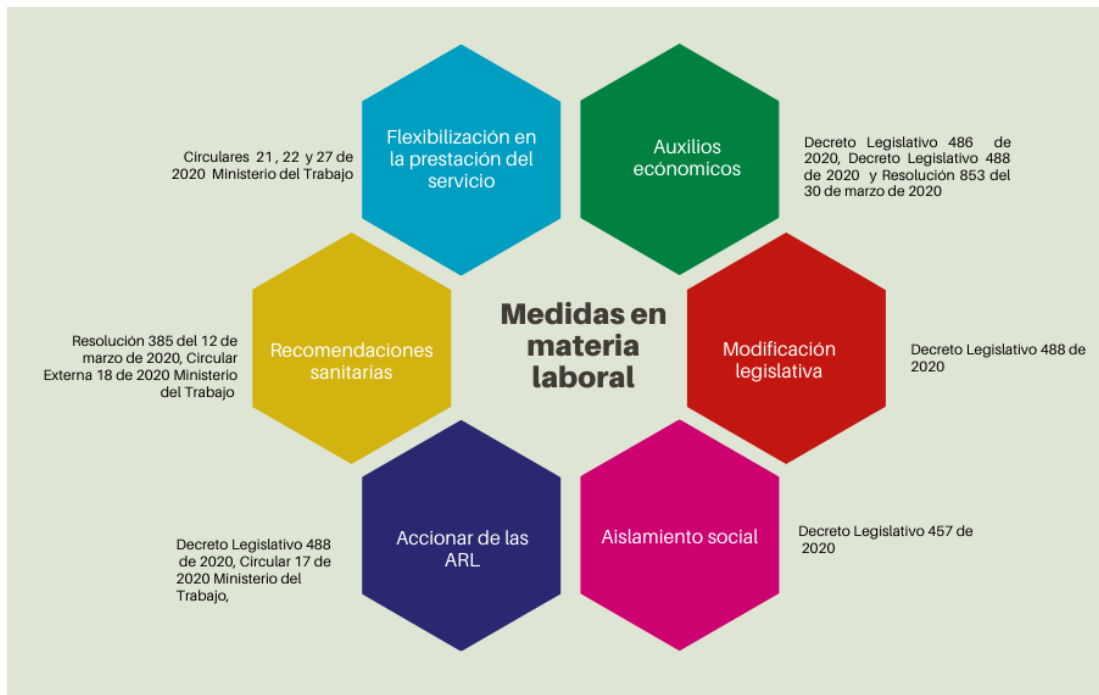
3. Las personas que se consideran más vulnerables son: personas con problemas de salud o avanzada edad, jóvenes, mujeres, trabajadores sin protección social, trabajadores migrantes.
4. Frente a las políticas ha implementar para mitigar los efectos del Covid- 19 se resalta que las mismas deben ir enfocadas en dos objetivos a corto plazo, la protección a la salud y el apoyo económico. Los anteriores podrán ser materializados mediante la implementación de medidas de protección en lugares de trabajo y comunidades; fomentar la actividad económica, el empleo, los ingresos, y la demanda de mano de obra; y el apoyo al empleo y el mantenimiento de ingresos.
5. Como medidas que han sido aplicadas por países tales como Italia, Japón, Irlanda, Singapur, Canadá, Corea del Sur, Australia, entre otros; se encuentran: Acuerdos laborales, trabajo a distancia, bajas por enfermedad remuneradas, reducción del horario de trabajo, asesoramiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevención de la discriminación y exclusión, medidas fiscales y políticas monetarias flexibles, reducciones fiscales, préstamos y apoyos financieros a sectores específicos.

Los lineamientos y recomendaciones anteriores han sido adoptadas en la normatividad a nivel nacional que ha sido expedida en Colombia, y con mayor énfasis en aquella que atañe a temas laborales. A su vez, dan cuenta de la magnitud de las repercusiones económicas, sociales y laborales que el Covid-19 está generando a nivel mundial y que los esfuerzos nacionales para

mitigar la emergencia producida por este ha de tener un impacto en factores macroeconómicos 14 y globales.

Figura 1

Principales Normativas En Relación A Las Medidas En Materia Laboral Adoptadas Por El Covid-19.



Elaboración propia. (15 de abril de 2020) Figura 1. [Principales normativas en relación a las medidas en materia laboral adoptadas por el covid-19]

3.1. Decretos

Para dar inicio a la recopilación de Decretos que han sido expedidos en el marco de la declaración de Estado de Emergencia Social, Económico y Ecológico hasta el 1 de abril de

2020, se hace necesario dimensionar el alcance de esta figura jurídica- El Decreto- y las implicaciones democráticas que estos pueden acarrear, siendo pertinente aducir a las razones esbozadas por los profesores Franky Urrego- Ortiz y Manuel Fernando Quinche-Ramírez, a saber:

15

Uno de los aspectos más problemáticos en el caso de los decretos, que son la forma preponderante de participación del Gobierno en el sistema normativo, radica en que su expedición excluye el ejercicio del principio democrático, en la medida en que allí tan solo se contiene la voluntad del Presidente de la República avalada por el Ministro o Director de Departamento Administrativo, según la materia que corresponda, con ausencia total de debate, de deliberación. Ahora bien, si se tiene en cuenta que el principio democrático es uno de los elementos fundantes del Estado colombiano (art. 1 C.P.), es la ley y no el decreto, la que, por regla general, tiene una mayor jerarquía dentro del sistema jurídico, debiendo entonces el ejecutivo someterse a la voluntad del Congreso, que es lo que, en principio, evita nuestro modelo de Estado sea una dictadura. (Urrego Ortiz, F., & Quinche Ramírez, M.,2008,p.56)

Según los mencionados autores en el ordenamiento jurídico colombiano coexisten diversidad de decretos que pueden ser expedidos en el marco de lo establecido constitucionalmente o que han sido producto de elaboraciones presidenciales. En el marco constitucional se establecen: Decretos de contenido legislativo, entre los que se incluyen los decretos leyes, decretos legislativos, decreto del plan nacional de desarrollo, decretos estatutarios, decretos autónomos o reglamentos constitucionales. Decretos de contenido administrativo, en los que se incluyen los decretos reglamentarios, decretos que desarrollan leyes

marco o cuadro, decretos ejecutivos, decretos enmienda o de corrección de yerros caligráficos 16 o tipográficos. En el marco de los decretos de elaboraciones presidenciales, se encuentran los decretos compiladores, decretos de contenido administrativo con vocación legislativa, decretos estatutarios irregulares, expedidos como resultado de una regulación supletiva.

Teniendo en cuenta lo antecedente, se realizará la recopilación de decretos que han sido expedidos en el marco del estado de emergencia generado por la pandemia del Covid-19 hasta el 1 de abril de 2020 en Colombia y que han tenido una repercusión en materia laboral, para lo que se tendrá como punto base el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Decreto 411 del 16 de marzo de 2020 : Debido a la emergencia sanitaria declarada a causa del Covid- 19, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo permite a los usuarios operadores de zonas francas que durante la vigencia del expedido Decreto podrán autorizar a los empleados de estas zonas a realizar su labor a distancia por los medios de telecomunicación adecuados, para lo cual se permitirá la salida y posterior retorno de los equipos de telecomunicación necesarios para la realización de las labores asignadas.

Decreto Legislativo 417 del 17 de marzo de 2020: *“Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”*. El gobierno nacional, en cabeza del presidente de la República, haciendo uso de las facultades extraordinarias establecidas en el artículo 215 Constitucional y a la Ley 137 de 1994 procede a declarar el Estado de Emergencia Social, Económica, Social y Ecológica, teniendo como presupuestos fácticos:

- Salud pública: La declaración del 7 de enero de 2020 por parte de la OMS 17
 como brote de emergencia de importancia internacional el Covid-19, las
 declaraciones nacionales e internacionales realizadas en el mes de marzo de 2020
 por las respectivas autoridades sobre la adopción de medidas de prevención de
 propagación del virus, de la declaratoria del mismo como pandemia y la
 declaratoria nacional de estado de emergencia sanitaria. Aunado a lo anterior se
 da cuenta de la previsión que en materia de contagios se realiza por parte de la
 Dirección de Epidemiología y Demografía del Ministerio de Salud y Protección
 Social, tal como se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 2

Proyecciones De Casos Covid- 19

Ro; 2,68	Personas	Porcentaje
Casos	3.989.853	100,0%
Leves	3.251.730	81,5%
Críticos	187.523	4,7%
Severos	550.600	13,8%

Nota: Fuente Proyecciones INS

Fuente: Decreto Legislativo 417 de 2020. [Presidencia de la República]. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 17 de 2020.

- Aspectos económicos: En el ámbito nacional se menciona la incapacidad del sistema de salud colombiano para enfrentar un virus de tal magnitud, que el 42,4% de los trabajadores lo son por cuenta propia y el 56,4% no son asalariados, las posibles afectaciones respecto a incumplimientos de pagos y obligaciones, la caída del precio del petróleo y el aumento del dólar, la afectación al sector turismo y al aeronáutico, y la insuficiencia de las medidas a disposición del Banco de la República y el Gobierno Nacional para hacer frente a la situaciones antes descritas. En el ámbito internacional señala los recortes realizados a la tasa de interés de referencia por la Reserva Federal (FED) de EEUU, el deterioro del mercado financiero internacional, ejemplarizando tal situación con el oro. 18

Referente al presupuesto valorativo, se menciona que la expansión del brote del Covid-19, los efectos económicos del mismo y al ser una grave calamidad pública, se enmarca en los presupuestos constitucionales señalados en los artículos 212 y 213. Aunado a la tragedia humanitaria que ha nivel mundial está representando y la insuficiencia del Sistema Nacional de Salud para hacerle frente a todo lo que acarrea este virus y que las necesidades de la situación requieren acciones inmediatas, tanto en materia sanitaria como económica.

La justificación de la declaratoria de estado de excepción se expresa mediante la insuficiencia de las atribuciones ordinarias y los mecanismos jurídicos para hacer frente a la situación antes descrita, por lo que se hace necesario optar por medidas nuevas tales como; la obtención y disposición de recursos nacionales, la creación del Fondo de Mitigación de Emergencias- FOME, el fortalecimiento del Fondo Nacional de Garantías- FNG, descapitalización de entidades financieras con participación accionaria estatal, el tomar medidas

de distanciamiento social y aislamiento, el habilitar medios tecnológicos para dar cumplimiento a actuaciones administrativas y judiciales necesarias para enfrentar la crisis, la realización de transferencias monetarias adicionales y extraordinarias, garantizar la suficiencia y accesibilidad de la población a alimentos necesarios para la subsistencia.

Dado lo anterior, se decreta el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el territorio nacional por 30 días calendario a partir de la vigencia del Decreto, el ejercicio por parte del gobierno nacional de las facultades establecidas en el artículo 215 de la Constitución Política y la adopción de las medidas necesarias mediante decretos legislativos.

Decreto Legislativo 457 del 22 de marzo de 2020: El gobierno nacional expide este decreto mediante el cual establece un aislamiento preventivo obligatorio nacional a partir del 25 de marzo de 2020 hasta el 13 de abril de 2020. La justificación de tal decisión se enmarca en que el derecho fundamental a circular libremente por el territorio nacional, artículo 24 de la Constitución Política, el cual se menciona que no es absoluto y puede tener limitaciones dentro de las que se incluyen la protección del interés público, el orden público y la salud. Adicionalmente, la adopción de medidas similares en el orden municipal y la inexistencia de medidas farmacológicas para combatir el Covid-19, siendo las medidas de distanciamiento social las recomendadas por la OMS, son las que dan base a tal decisión.

Dada la medida implementada se establecen 34 excepciones, valga aclarar que de por sí, el establecimiento de la medida de aislamiento obligatorio ya tiene repercusiones fuertes en materia laboral. Sin embargo, en las mencionadas excepciones se establecen sectores que deberán continuar con sus funciones dentro de los que se destacan los referentes a desarrollo de actividades médicas y lo necesario para que esta se realice de la mejor forma posible,

abastecimiento de alimentos y bienes de primera necesidad, atención de emergencias, 20 servicios funerarios, actividades estatales necesarias para atender la emergencia, funcionamiento de infraestructura crítica, comercialización de establecimientos y locales comerciales mediante plataformas tecnológicas, operación de centros de llamadas, servicios de vigilancia y seguridad privada, servicios financieros, prestación de servicios públicos, actividades estrictamente necesarias para realizar aquellas operaciones que por su proceso requieran una operación ininterrumpida, entre otras.

Finalmente se establece que aquellas personas que estén desarrollando actividades en el marco de las excepciones deben estar acreditadas para ello, se garantiza el servicio público de transporte aunque se suspende el transporte doméstico por vía aérea, y se señala que la inobservancia de las medidas darán lugar a la sanción penal del artículo 368 del Código Penal, referente a la violación de medidas sanitarias para impedir la propagación de una epidemia, y las multas previstas en el artículo 2.8.8.1.4.21 del Decreto 780 de 2016, que establece multas hasta por 10.000 S.M.D.L.V.

Decreto Legislativo 460 del 22 de marzo 2020: Mediante este se dictan medidas para garantizar el servicio a cargo de las comisarías de familia; se decreta la prestación ininterrumpida del servicio en esta y que deberán: Priorizar los actos urgentes cuando esté en peligro la vida o integridad física, las capturas y la inspección de cadáveres, ofrecer medios de transporte adecuado para las víctimas de violencia intrafamiliar, recepcionar denuncias mediante medios telefónicos y virtuales, realizar notificaciones y citaciones por medios virtuales o telefónicos, realizar audiencias virtuales, establecer criterios de priorización del servicio cuando se requiera atención presencial, garantizar las condiciones óptimas de higiene, adaptar espacios aislados de

atención, generar estrategias para informar a la ciudadanía de las medidas adoptadas, 21
desarrollar campañas de prevención de violencia intrafamiliar y delitos relacionados, generar
mecanismos de articulación con diferentes entidades para brindar apoyo psicosocial, monitorear
los casos de violencia ya denunciados y órdenes de alejamiento.

En materia laboral se resalta lo establecido en el literal g del artículo 1, *“Coordinar el uso de trabajo remoto, teletrabajo y otras herramientas de trabajo virtual, sin perjuicio de la prestación de servicios personalizados cuando ello sea necesario, por la gravedad de la situación.”* Y el literal h del mismo artículo establece el adoptar turnos y horarios flexibles para desarrollar esta labor.

Finalmente es de resaltar que se ha de desarrollar una campaña nacional de prevención de la violencia intrafamiliar y la obligatoriedad de las medidas adoptadas en este decreto, que serán independientes a las instrucciones que en materia de orden público se establezcan.

Decreto Legislativo 464 del 23 de marzo de 2020: Debido a que los servicios de telecomunicaciones y postales se han convertido en una herramienta fundamental para desarrollar la vida en sociedad y atender las situaciones en relación al Covid-19 en el marco de lo establecido en el Decreto 417 de 2020, aunado a las recomendaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo referente a la adopción de medidas tales como el trabajo en casa y el teletrabajo, mediante el presente decreto legislativo el 23 de marzo de 2020, se declara como servicios públicos esenciales los servicios de telecomunicaciones, lo que implica que no podrán suspender las labores de instalación, mantenimiento y adecuación de redes.

Así mismo, establece una regulación especial para los planes de telefonía móvil que se han de aplicar durante la declaratoria del estado de emergencia, se establecen prioridades entorno

al comercio electrónico y el envío de bienes de primera necesidad, la priorización al acceso de 22 los usuarios a contenidos relacionados con servicios de salud, páginas gubernamentales, realización de actividades laborales, académicas o en ejercicio de derechos fundamentales; finalmente se flexibilizan las normas relacionadas con el cumplimiento del régimen de calidad y otras obligaciones desde que no afecten los elementos esenciales para garantizar la prestación del servicio.

Decreto Legislativo 475 del 25 de marzo de 2020: Por medio de este se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Cultura, estas se expiden teniendo en cuenta las afectaciones del sector debido a la suspensión de la realización de eventos en el marco de las medidas preventivas y para la contención del Covid -19 y, que con ello se hace una dificultad para obtener con su trabajo un medio de subsistencia a aquellos que se desempeñan como creadores y gestores culturales lo que puede afectar su seguridad social y por ende, su asistencia médica, considera el gobierno que se deben destinar los recursos que trata la Ley 1493 de 2011 en apoyar la creación, formación virtual, producción y circulación en cualquier modalidad, ya que el mínimo vital de estas personas se encuentra afectado, además de flexibilizar la declaración y pagos relacionados con la contribución parafiscal para el desarrollo cinematográfico.

Para dar cumplimiento a lo mencionado anteriormente se decreta: 1. Adicionar un párrafo transitorio al artículo 38-1 de la Ley 397 de 1997, el cual señala que los alcaldes y gobernadores deberán realizar la apropiación y giro de los recursos a más tardar el 30 de abril de 2020. 2. La posibilidad de destinar los recursos de la contribución parafiscal de espectáculos públicos de artes escénicas a actividades de creación, formación virtual, producción, circulación de espectáculos públicos de artes escénicas en cualquier modalidad. 3. La modificación de plazos

para la declaración y pago de la contribución parafiscal de espectáculos públicos de artes escénicas, y de la cuota para el desarrollo cinematográfico. 23

Decreto Legislativo 482 del 26 de marzo de 2020: A través del mencionado Decreto se toman medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro de las cuales se incluyen determinaciones acerca de la protección de los transportadores colombianos, entre los que destacan: 1. Establecer puntos seguros de atención a los transportadores, 2. no proceder a cancelaciones de rutas, 3. Crear el Centro de Logística y Transporte, 4. La suspensión de todos los servicios prestados por los organismos de apoyo al tránsito, 5. La autorización de una suspensión del tope máximo establecido para el personal de controladores de tránsito aéreo, bomberos y técnicos aeronáuticos.

Decreto Legislativo 486 del 27 de marzo de 2020: Mediante este Decreto principalmente se crea un incentivo económico para los trabajadores y productores del campo, es de llamar la atención que en la parte motiva del mismo se señala que:

Que según los registros de Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH-del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, la población mayor de 70 años que habita centros poblados y rural disperso se estima en 735.860 personas. De universo, cerca de 200.000 personas se encuentran cubiertas por los programas del Gobierno nacional, sin embargo, 500.000 habitantes rurales aproximadamente no reciben beneficios. En ese orden ideas, es necesarios crear un incentivo económico por un valor cercano a \$80.000 a más de 500.000 trabajadores y productores del campo mayores de 70 años que no estén cubiertos por algún beneficio del Gobierno nacional.

(Decreto Legislativo 486, 2020)

En este Decreto se establece: 1) la posibilidad del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de generar un incentivo económico para los trabajadores y productores del campo mayores a 70 años. 2) Facultar al Banco Agrario de Colombia y a Finagro para celebrar acuerdos de recuperación y pago de cartera. 3) Que se creen por parte de la Comisión Nacional de Crédito Agropecuario –CNCA-, Líneas Especiales de Crédito 4) la modificación al artículo 2 de la Ley 302 de 1996, consistente en la inclusión del literal e) “*Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020*” y 5) autorizar al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para contratar de manera directa, previa justificación técnica, la logística y actividades necesarias para garantizar la seguridad alimentaria.

Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020: Este Decreto atañe directamente al desarrollo de los objetivos del presente trabajo académico, pues por medio de este se dictan medidas laborales dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Mediante este se hacen modificaciones parciales y temporales a los artículos:

- Artículo 187 del C.S.T. el cual establece que el empleador debe a conocer con 15 días de anticipación al trabajador la fecha en que podrá disfrutar de las vacaciones, la modificación del mismo consiste, que el empleador podrá dar aviso al empleado con al menos un día de anterioridad, así como el empleado podrá solicitarlas en este lapso.
- Artículo 254 del C.S.T. mediante el cual se prohíbe hacer pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato. Lo modificación consiste en que:

Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. Esta disposición aplica únicamente para retiros de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado.
(Decreto Ley 2663, 1950, artículo 254)

- Artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 el cual establece las actividades que deben desarrollar las ARL, la modificación es la inclusión de las labores de prevención del contagio del Covid-19 dentro de dicha actividades, lo que también implica destinar recursos para ello, por lo que en el artículo 5 del mencionado Decreto se hace una distribución especial hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica.
- Artículo 22 del Decreto Ley 019 de 2012 referente a la acreditación de la fe de vida de connacionales fuera del país y las solicitudes de supervivencia pensional, en donde se establece que esta acreditación se debe realizar cada seis (6) meses. La modificación consiste en la suspensión del mencionado término hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Adicionalmente se crean beneficios relacionados con la protección al cesante,
consistentes en:

Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B, cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses. (Decreto Legislativo 488, 2020)

Decreto 491 del 28 de marzo de 2020: “por medio del cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”

Que de acuerdo con las cifras del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, el país cuenta con 1.198.834 servidores públicos discriminados así: (i) Rama Ejecutiva del Orden Nacional: 411.986 uniformados; 326.952 docentes; 138.610 servidores; (ii) Orden Territorial: 222.160 servidores; (iii) Rama Judicial: 60.801 servidores; (iv) Entes Autónomos: 20.644 servidores; (v) Órganos de Control: 11.880 servidores; (vi) Organización y Electoral: 3.553 servidores; (vii) Sistema Integral de

Legislativa: 854 servidores.

Que de acuerdo con las cifras del Sistema Electrónico de Contratación Pública -SECOP, a la fecha el Estado cuenta con 231.935 contratistas incluyendo contratación directa y régimen especial. (Decreto 491,2020)

Llama la atención en este Decreto en materia laboral que:

- Insta a las autoridades a que presten los correspondientes servicios mediante la modalidad de trabajo en casa, además de establecer canales de comunicación no presenciales con los administrados. En el caso de que lo anterior no sea posible, se podrá optar por la suspensión de servicios de forma personal, siempre y cuando con esto no se vean afectados derechos fundamentales, en los casos en que se deba prestar el servicio de manera presencial se deben garantizar las medidas de salubridad necesarias para el mismo. Se aclara que en ningún caso se podrán suspender actividades presenciales si las mismas se adelantan en la prevención, mitigación y atención de emergencias por causa del Covid-19.
- Respecto al reconocimiento y pago pensional flexibiliza las exigencias para las mismas, estableciendo que bastará la remisión en copia simple de documentos vía electrónica para dar continuidad en los procesos. Cabe resaltar que se advierte que una vez superada la crisis se tendrán tres meses para aportar los documentos conforme lo establecido en las correspondientes normatividades.

- Se aplazan los procesos de selección en curso que a la fecha se estaban llevando a cabo²⁸ para promover empleos de carrera, los mismos serán reanudados luego de superar la emergencia sanitaria. En el caso de tener listas de elegibles en firme, se harán las respectivas notificaciones, nombramientos y posesiones, podrán hacer uso de medios electrónicos, el periodo de prueba iniciará cuando se supere la emergencia.
- Frente a los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior del sector público, se establece que las autoridades deberán disponer de las medidas necesarias para que cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, en caso de que esto no sea posible, se les podrán asignar actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan. En ningún momento se podrá suspender la remuneración mensual o los honorarios a los que estos trabajadores o docentes tienen derecho.
- Se debe hacer reportar a las ARL la lista de servidores públicos y contratistas que prestarán sus servicios a través de teletrabajo o trabajo en casa.

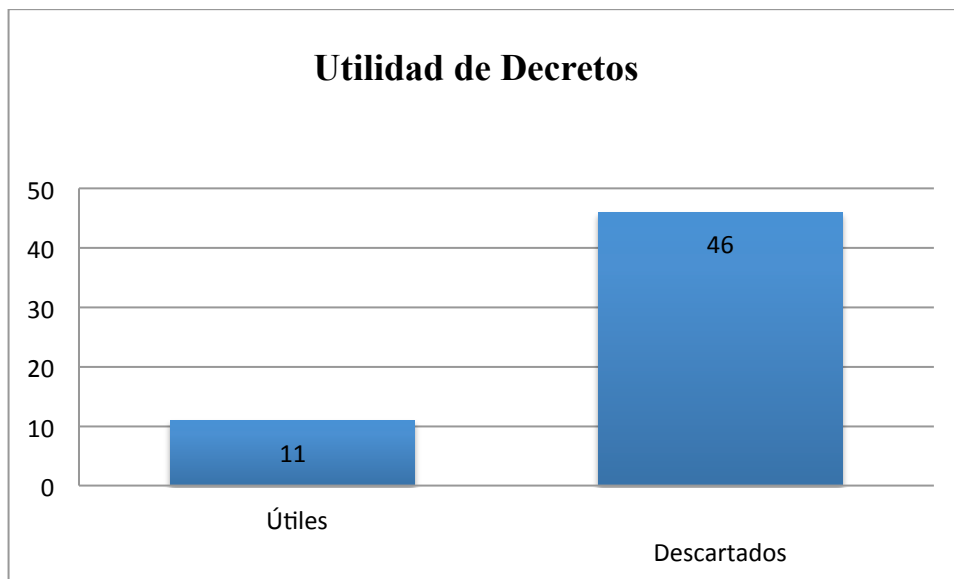
Decreto Legislativo 500 del 31 de marzo de 2020: *“Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”* Teniendo en cuenta que el Decreto 488 de 2020, estableció una distribución de recursos específica para las ARL de orden privado en su artículo 5 y que en mismo no contempló destinación específica para las ARL de orden público, y que dadas las circunstancias este tipo de ARL también están coadyuvando a realizar las acciones necesarias

para la contención, mitigación y atención del Covid-19, se establece que las ARL de orden público se les aplicará lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Legislativo 488 de 2020. 29

Con relación a los decretos expedidos en el marco de la emergencia generada en por el Covid-19 se tiene que luego de leer, analizar y completar las respectivas bases de datos se encuentra que 11 decretos son de utilidad para la realización del presente trabajo de grado, pues en estos se desarrollan temas que producen afectaciones en materia laboral.

Tabla 3:
Utilidad De Los Decretos En Materia Laboral Expedidos En Razón Del Covid-19.

Utilidad de los decretos expedidos en razón del Covid-19	
Útiles	11
Descartados	19
Total decretos	57



Elaboración propia. (7 de abril de 2020) Tabla 3. [Utilidad de los decretos en materia laboral expedidos en razón del Covid-19]

Adicionalmente, se encuentra que de los 11 decretos señalados como útiles para el presente trabajo, 6 de estos establecen directamente medidas de afectación laboral lo que corresponde a un 55% de los datos obtenidos y 5 decretan medidas que inciden en materia laboral pero no son el objetivo principal del decreto representando el 45% de los datos obtenidos.

Tabla 4

Utilidad Directa O Indirecta En Materia Laboral De Los Decretos Expedidos En Razón Al Covid-19

Utilidad directa o indirecta	
Utilidad directa	6
Utilidad indirecta	5
Total	11



Elaboración propia. (7 de abril de 2020) Tabla número 4. [Utilidad directa o indirecta en material laboral de los decretos expedidos en razón al Covid-19]

Las resoluciones pueden ser comprendidas como una orden expedida por el superior de un servicio público. Estas se caracterizan por desarrollar aspectos referentes al servicio prestado, ser de carácter general, obligatorio y permanente. El alcance material de las mismas es el necesario para lograr desarrollar aquello que la Ley encomienda a cada servicio público; pueden ser de carácter nacional o local, dependiendo del servicio a prestar y el nivel de descentralización. (Alcaldía de Popayán, s.f.)

En el marco del Decreto 417 de 2020, por medio del cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional se han expedido 50 resoluciones por parte de distintas entidades hasta el 1 de abril de 2020 de las cuales 12 tienen repercusión en materia laboral, como a continuación se puede observar según el orden cronológico en que fueron expedidas .

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social:

“Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus” Esta Resolución es expedida teniendo en cuenta, además de la legislación nacional referente al sector salud, la identificación del Covid-19 como brote de Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) y posteriormente como pandemia por parte la OMS, la identificación de casos a nivel nacional en diferentes ciudades, y la inexistencia de un tratamiento farmacológico para la contención del virus.

En esta se declara la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020, se toman medidas sanitarias tales como: suspender eventos con más de 500 personas, evaluar las condiciones de los eventos de menos de 500 personas para determinar si

deben ser suspendidos, implementar medidas higiénicas en establecimientos comerciales y mercados, la adopción de medidas de prevención y control sanitario, impulsar la prestación de servicio a través del teletrabajo, la difusión por medios de comunicación de la situación sanitaria y medidas de prevención, y la afiliación de oficio al Sistema General de Seguridad Social en Salud de la población colombiana y migrantes regulares. Finalmente se señalan las medidas preventivas de aislamiento y cuarentena, las consecuencias frente a la inobservancia de las medidas y la adopción de una cultura de la prevención. 32

Resolución 407 del 13 de marzo de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social: En esta se realiza la modificación de los numerales 2.4 referente a las naves de pasaje de tráfico internacional y el 2.6 en tanto adiciona el impulso del trabajo en casa, además del teletrabajo, del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020.

Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: *“Por medio de la cual se adoptan medidas transitorias por motivos de emergencia sanitarias”* estas medidas van en caminadas a dar cumplimiento a las directrices dadas por las autoridades competentes en materia de salud pública, y son: la suspensión de términos procesales en determinadas actuaciones, el tomar medidas para que siempre exista un grupo de inspectores del trabajo y seguridad social para atender las actuaciones que continúen en curso, suspender actividades que impliquen desplazamientos o contacto físico con usuarios, dar cumplimiento *“a las pautas impartidas por la Secretaria General en lo relacionado con el manejo del personal, el trabajo en casa, el trabajo por resultados y en los demás propios de la gestión del talento humano”*, y finalmente se establece la suspensión de la atención al ciudadano de manera presencial habilitando la misma de forma virtual y telefónica.

Familiar: Por medio de esta Resolución se realiza una suspensión de términos dentro de los procesos disciplinarios y los procesos administrativos sancionatorios que adelanta esta entidad y la atención al público de manera presencial en la sede de la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Oficina de Aseguramiento a la Calidad del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, dichas suspensiones rigen desde el 18 de marzo hasta el 31 de marzo de 2020.

Adicionalmente, señala que estas suspensiones se realizan sin perjuicio a la continuidad del desempeño de labores por parte de servidores y colaboradores quienes pueden ejercer sus funciones en las respectivas sedes cumpliendo con las recomendaciones sanitarias o desde sus hogares con orientación de sus respectivos jefes.

Resolución 3005 del 18 de marzo de 2020 Instituto Colombiano de Bienestar

Familiar: por medio de esta resolución se adopta un Anexo para la prestación de Servicios de Atención a la Primera Infancia del ICBF, el cual es de obligatorio cumplimiento hasta el 20 de abril de 2020, término que podrá ser modificado, estas medidas son de obligatorio cumplimiento para todos aquellos involucrados en la prestación de servicios de atención a la primera infancia.

En materia laboral se observa la flexibilización de las formas en que se han de prestar los servicios relacionados con la atención a la primera infancia, en donde se resaltan a raíz de la suspensión de la atención presencial en las Unidades de Servicio -UDS-, Unidades Comunitarias de Atención -UCA- y Grupo de Atención -GA- de todas las modalidades y servicios de atención a la Primera Infancia que presta el ICBF, los acompañamientos a estos servicios se harán de manera telefónica y por medio de estrategias flexibles que permitan acreditar las labores realizadas, para que puedan ser objeto de la remuneración pactada.

Ambientales-ANLA: Por medio de esta se suspende la atención de servicios presenciales y los términos procesales desarrollados por la ANLA, algunos de los cuales se seguirán tramitando de manera virtual. En materia laboral se resalta lo establecido en el artículo cuarto, a saber:

ARTÍCULO CUARTO: Los jefes de cada dependencia de la entidad adoptarán las medidas necesarias para garantizar lo dispuesto en la presente resolución, así como en la circular interna No. 00007 de 16 de marzo de 2020 y definirán en relación con su equipo de trabajo y de apoyo a la gestión, las actividades que cumplirá cada uno de los funcionarios y contratistas durante el tiempo que estén en vigencia las medidas impuestas por la Presidencia de la República y el Ministerio de Salud y Protección Social y la Alcaldía Mayor de Bogotá y supervisarán su cumplimiento. (Resolución 470, 2020)

Resolución 803 del 19 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: *“Por medio del cual se aplica de oficio del ejercicio de poder preferente”* la mencionada resolución teniendo como base el artículo 4 del Decreto 34 de 2013, referente al ejercicio del poder preferente, en el entendido que este procederá de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio. Atendiendo las recomendaciones hechas el 18 de marzo por la Organización Internacional del Trabajo- OIT, y a la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica; se establece que será competencia del Ministerio del Trabajo- Unidad de Investigaciones Especiales atender todos los trámites radicados o que se radique en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados “Autorización a empleador para la suspensión temporal de

actividades hasta por 120 días” y “Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”

35

Resolución 471 del 22 de marzo 2020 Agencia Nacional de Infraestructura: Por medio de esta se suspenden los términos para determinadas actuaciones que adelanta la Agencia Nacional de Infraestructura, estableciendo además que se pueden atender peticiones y consultas así como *“la continuidad en el desempeño de las funciones por parte de los funcionarios y contratistas de la Entidad desde sus hogares bajo la orientación de sus respectivos superiores y supervisores.”*

Se ordena la suspensión de algunas obligaciones contractuales de los Contratos de Concesión en materia de servicio de transporte, aspecto que en el marco del Decreto 457 de 2020 queda dentro de las excepciones para continuar con su ejecución, se resalta en materia laboral lo establecido en el artículo segundo, parágrafo primero:

La anterior suspensión no incluye las obligaciones de operación de carreteras, puertos, aeropuertos y red férrea, ni de las obligaciones de mantenimiento esenciales para la prestación del servicio de transporte, para cuya ejecución el Concesionario deberá establecer un protocolo de trabajo en condiciones seguras, basado en los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional. La suspensión tampoco incluye la atención de sitios inestables y cualquier otra actividad que garantice la prestación del servicio público de transporte en condiciones de seguridad. (Subrayado propio)

(Resolución 471, 2020)

Además establece la posibilidad de dar continuidad a diferentes trámites de manera virtual, tales como algunas obligaciones contractuales, elaboración y aprobación de actas, seguimientos a Convenios Interadministrativos; se señalan las reglas a seguir en los procesos de Contratación Pública. Finalmente en los artículos quinto y sexto de la Resolución se establece en los procedimientos de gestión de calidad que se desarrollen en forma presencial se deberán hacer de manera virtual y que serán los jefes inmediatos y/o supervisores de cada dependencia los que adopten las medidas necesarias para dar cumplimiento de todo lo establecido a lo largo de la Resolución coordinando con los servidores y contratistas para determinar las actividades a su cargo que se desarrollarán en el periodo de suspensión.

Resolución 3130 del 24 de marzo de 2020 Superintendencia de Notariado y Registro:

Por medio de esta Resolución se establece la suspensión de términos de las actuaciones que se están llevando ante las dependencias de la Superintendencia de Notariado y Registro, salvo en materia contractual. Adicionalmente, se suspende la atención al público en las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y las sedes administrativas de la Superintendencia de Notariado y Registro. En materia laboral se resalta que el personal de estas entidades cumplirá con sus funciones *“a través de las metodologías habilitadas para trabajo en casa teniendo en cuenta las posibilidades funcionales y las herramientas tecnológicas disponibles”*. Es de mencionar que mediante la Resolución 3133 de este mismo día, se determina la atención por turnos de las notarías.

Resolución 853 del 30 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: “Por la cual se dictan medidas para la operación del artículo 6 del Decreto Ley 488 de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” El artículo 6 del Decreto Ley 488 de 2016

establece los beneficios relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante, las principales medidas que se establecen en la presente Resolución son:

37

1. Respecto a los beneficios, aquellas personas cesantes que se postulen, cumplan con los requisitos señalados y se tenga disponibilidad de recursos, tendrán acceso a: Aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un S.M.L.M.V., acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar, *“transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con los necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales.”*

2. ***“ARTICULO 4. Aplicación del beneficio normas para beneficiarios en espera de decisión definitiva: las personas que a la fecha de expedición de esta Resolución hayan presentado solicitud para acceder al Mecanismo de Protección al Cesante en términos de la Ley 1636 de 2013, y se encuentren a la espera de la decisión definitiva por parte de la Caja de Compensación Familiar, podrán acceder a las prestaciones previstas en el artículo 6 del Decreto Legislativo 488 de 2020, (...)”***

3. Para acceder a los beneficios señalados se debe acreditar ante la última Caja de Compensación Familiar a la que se estuvo afiliado, la siguiente documentación: 1. Certificación sobre terminación del contrato laboral o cese de ingresos en caso de los trabajadores independientes, 2. Diligenciar el Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante, sea virtualmente o remitirlo a la respectiva Caja de Compensación Familiar. La acreditación del tiempo de aportes es función de las Cajas de

Compensación Familiar hacer las respectivas validaciones y contestar en un término 38
hasta de tres días hábiles.

4. Los beneficios podrán ser perdidos en las siguientes situaciones: 1 si le es reconocida la pensión, indiferente del tipo de la misma. 2. Cuando se obtenga una fuente formal de ingresos o realicen una actividad formal remunerada. 3. La renuncia de los beneficios. 4. Cuando se rechacen injustificadamente la ocupación que se le ofrezca el Servicio Público de Empleo. 5. En caso de postulación a más de una Caja de Compensación Familiar. 6. Cuando los beneficios hayan sido obtenidos por medio de engaño, simulación o fraude.

5. La decisión del reconocimiento de prestaciones económicas se hacen según lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, en la que se señala el término de 10 días hábiles siguientes a la petición del cesante.

6. La fuente de financiación de estos beneficios serán con los recursos previstos para el FOSFEC, utilizando el principio de caja única.

Resolución 489 del 31 de marzo de 2020 Ministerio del Deporte: Esta Resolución se dicta en razón de las actividades que el Ministerio del Deporte realiza, especialmente las propias de la Dirección de Fomento y Desarrollo, muchas de las cuales fueron suspendidas en atención al Estado de emergencia decretado en el país, se determina que es necesario ejecutar este tipo de actividades mediante modalidad no presencial y trabajo en casa. En atención a lo anterior se crea una línea de inversión “**TODOS POR COLOMBIA**”, y que para garantizar la continuidad de las actividades deportivas, se establece que los municipios podrán realizar contratos de prestación de servicios con honorarios de 1.5 S.M.L.M.V por 3 meses, el personal contratado desarrollará las

actividades de manera virtual, mientras no se puedan realizar de forma presencial; para la 39
coordinación de este fondo sus actividades se crea el Comité de Seguimiento.

Resolución 876 del 1 de abril de 2020 Ministerio del Trabajo: *“Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo expuesto en el Decreto 417 de 2020”* El Ministerio del Trabajo, en Resoluciones anteriores había adoptados medidas referentes a la suspensión temporal de algunas actividades y respecto al ejercicio del poder preferente de esta entidad, lo anterior debido a la cantidad de quejas recibidas en las cuales se denuncian presuntas vulneraciones a derechos laborales. Los principales modificaciones son:

1. Numeral 1 del artículo 2 de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, referente a suspensión de términos, se modifica en tanto,

“Se exceptúan de la presente suspensión de términos las actuaciones desarrolladas en ejercicio de la función preventiva, las constataciones, las solicitudes de autorización de despido colectivo y de suspensión de actividades hasta por 120 días, las averiguaciones preliminares y los procedimientos administrativos sancionatorios por presunta violación de derechos laborales de los trabajadores, que estén directamente relacionados con las diferentes medidas adoptadas por el Gobierno Nacional con ocasión de la propagación del COVID-19 (...)”

2. Numeral 3 del artículo 2 de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, referente a suspensión de visitas de inspecciones, audiencias de conciliación y demás trámites que impliquen un desplazamiento o contacto físico, se modifica en tanto, *“se exceptúan estas laborales en tanto se deban adelantar con ocasión a la defensa de los derechos de los*

trabajadores, que estén directamente relacionados con las diferentes medidas adoptadas por el Gobierno Nacional con ocasión de la propagación del COVID-19”

40

3. Se adiciona al artículo 2 de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020 el párrafo tercero referente a las notificación o comunicación de las actuaciones, las cuales se realizarán mediante el buzón electrónico autorizado de cada dependencia.

4. Se modifica el artículo 5 de la Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, en tanto la vigencia de la misma, estableciendo la reanudación de los términos “*a partir del día hábil siguiente, en las condiciones señaladas en las normas procesales que regulan la interrupción y la reanudación de términos.*”

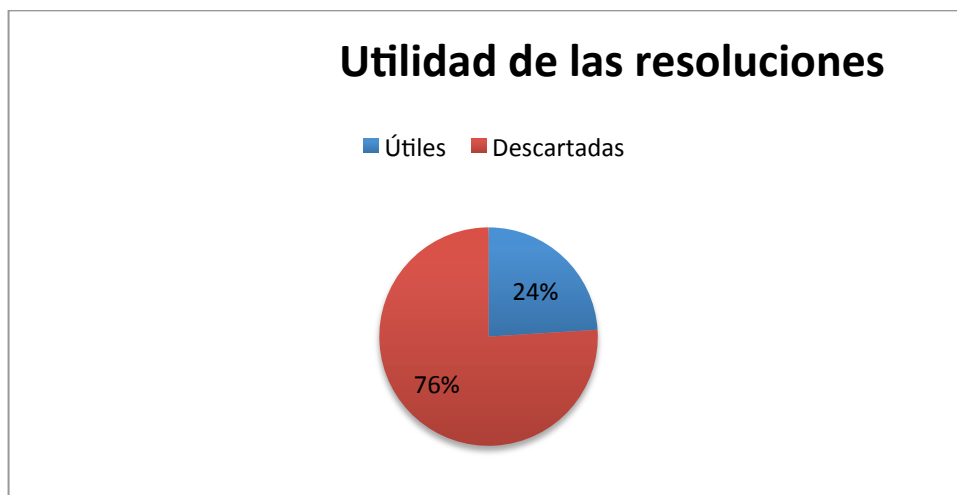
5. Suspende el término de la entrega de los actos administrativos establecidos en la Circular Conjunta No. 014 del Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA.

Con relación a las resoluciones expedidas en el marco de la emergencia generada en por el Covid-19 se tiene que luego de leer, analizar y completar las respectivas bases de datos se encuentran 50 resoluciones, de las cuales el 24% representadas en 12 resoluciones son de utilidad para la realización del presente trabajo de grado ya en estas se desarrollan temas que producen afectaciones en materia laboral; el 76% equivalentes a 38 resoluciones han sido descartadas por abordar temáticas diferentes al objetivo del presente trabajo.

Tabla 5

Utilidad De Las Resoluciones En Materia Laboral Expedidos En Razón Del Covid-19.

Utilidad de las resoluciones en razón del Covid-19	
Útiles	12
Descartadas	38
Total	50



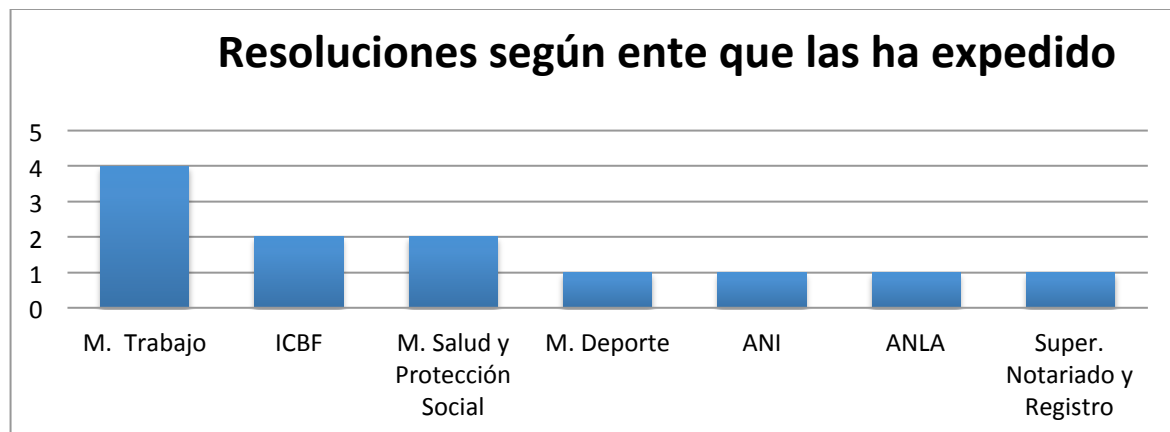
Elaboración propia. (8 de abril de 2020) Tabla número 5. [Utilidad de las resoluciones en materia laboral expedidos en razón del Covid-19]

De las 12 resoluciones encontradas, se tienen que 4 de ellas han sido expedidas por el Ministerio del Trabajo, ente que dadas sus funciones es la principal autoridad en materia laboral del país, y 8 resoluciones han sido expedidas por otras autoridades tal, como se observa en el siguiente gráfico, pero tienen incidencia en materia laboral, especialmente en la relación con los empleados de sus dependencias.

Tabla 6

Resoluciones Según Ente Que Las Ha Expedido.

Resoluciones según ente que las ha expedido	
Ministerio del Trabajo	4
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	2
Ministerio de Salud y Protección Social	2
Ministerio del Deporte	1
Agencia Nacional de Infraestructura	1
Agencia Nacional de Licencias Ambientales	1
Superintendencia de Notariado y Registro	1
Total	12



Elaboración propia. (8 de abril de 2020) Tabla número 6. [resoluciones según ente que las ha expedido]

En el marco del Decreto 417 de 2020 han sido expedidas, de manera anterior y posterior una serie de circulares por parte de distintas entidades del Estado, entre las que se destacan en materia laboral las emitidas por el Ministerio del Trabajo. Como punto principal se debe hacer la claridad sobre la connotación jurídica de estas circulares y el carácter vinculante.

La sentencia 2556-08 del 17 de mayo de 2012 del Consejo de Estado, explica referente al tema que:

3. El carácter jurídico de las Circulares Administrativas.

De acuerdo con el inciso 3° del artículo 84 del C.C.A., modificado por el artículo 14 del Decreto 2304 de 1989, “También puede pedirse que se declare la nulidad de las circulares de servicio y de los actos de certificación y registro”

Ha precisado esta Corporación que las instrucciones o circulares administrativas son susceptibles de ser demandadas ante la Jurisdicción Contenciosa si contienen una decisión de la Administración capaz de producir efectos jurídicos frente a los administrados, esto es, si son actos administrativos, pues si se limitan a reproducir el contenido de otras normas o las decisiones de otras instancias o a brindar orientaciones e instrucciones a sus destinatarios sin que contengan decisiones, no serán susceptibles de control judicial.

Igualmente se ha sostenido que si las circulares o las cartas de instrucción, tienen por objeto dar a conocer el pensamiento o concepto del superior jerárquico a sus subalternos, en relación con determinadas materias, o impartir instrucciones a los empleados de las distintas dependencias sobre la mejor manera de cumplir las

disposiciones normativas, sin que se contengan decisiones, se está en presencia de simples actos de servicio. (Sentencia 2555-08, 2012) 44

Conforme a lo anterior, se ha de comprender que es necesario analizar el contenido de cada circular para así determinar el alcance de la misma y la posibilidad de esta de crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas, se estará ante un acto administrativo y por ende, tiene un carácter vinculante, o si por medio de las mismas se imparten instrucciones o se refleja un concepto en cuyo caso son acto de servicio que no han de alterar las situaciones jurídicas existentes y no tienen un carácter vinculante.

En materia laboral, específicamente por parte del Ministerio del Trabajo, desde el 24 de febrero de 2020 se inició con la expedición de circulares que atañen temas de vital importancia para las relaciones laborales en Colombia, entre estos se resaltan: Lineamientos para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Covid-19, medidas de protección al empleo, fiscalización laboral en torno a las decisiones laborales por parte de los empleadores, capacitación y protección al personal de servicios de domicilios, prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, entre otras. A continuación se dará cuenta de las Circulares expedidas en el marco del Decreto 417 de 2020 que tienen implicaciones laborales.

Circular Externa 005 del 11 de febrero de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social e Instituto Nacional de Salud: Teniendo en cuenta el Reglamento Sanitario Internacional, y la situación mundial respecto a la propagación del Covid- 19. Emite una serie de acciones que encaminadas a la detección temprana y el control del nuevo virus, dentro de las

cuales se incluyen acciones de vigilancia en salud pública, acciones de laboratorio, de prevención y control, para la atención y prestación de servicios de salud, en relación con la exposición al riesgo laboral, a tomar en los puntos de entrada y pasos fronterizos, la articulación intersectorial y gestión del riesgo, y la comunicación del riesgo.

Las acciones anteriormente mencionadas se reflejan en los incrementos de medidas de sanidad, reportes de personas en riesgo y sintomáticas, un correcto manejo de la información, capacitaciones, operaciones en red, entre otros. En materia laboral resalta el deber de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, el contar con equipos de protección personal para los profesionales de la salud según manuales de bioseguridad, valorar el riesgo de los trabajadores y la exposición ocupacional; de las ARL, fomentando programas de salud ocupacional e higiene industrial, fomentar el suministro de protectores respiratorios, brindar capacitación y asistencia técnica; y en general realizar capacitaciones del personal y fomentar las medidas de higiene.

Circular 017 del 24 de febrero de 2020 Ministerio del Trabajo: Por medio de la cual se dan *Lineamientos mínimos a implementar para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Covid-19*, está dirigida a entidades Administradoras de Riesgos Laborales, en adelante ARL, empleadores, contratantes, trabajadores dependientes y contratistas.

El desarrollo de la misma establece tres grupos de trabajadores según el riesgo de exposición, a saber: Con riesgo directo, indirecto e intermedio. Adicionalmente se crean estrategias a seguir por parte de empleadores y contratantes, en la que se resalta el especial énfasis en el manejo de información tanto con los empleados como con las autoridades de salud competente, la atención a las orientaciones, asesorías y recomendaciones por parte de las ARL,

el suministro de Elementos de Protección Personal según recomendaciones del Ministerio de 46 Salud y Protección Social, el reforzar las medidas de aseo y autocuidado, y las medidas a tomar para los trabajadores provenientes de China, entre las que se incluye la implementación del teletrabajo cuando sea posible.

Adicionalmente indica las actividades que deben ejecutar las ARL, resaltándose la aplicación de procedimiento y lineamientos adoptados por el Ministerio de Salud Pública y Protección Social, realizar capacitaciones, asesorías y asistencia técnica, garantizar el registro estadístico de trabajadores dependientes y/o contratistas con riesgo de exposición directa al Covid-19 y conformar un equipo técnico especializado para asistir a las capacitaciones de autoridades sanitarias y replicar las mismas.

Finalmente se indica que es responsabilidad de los trabajadores cumplir con las medidas de prevención adoptadas, asistir a las capacitaciones, y el autocuidado; a los provenientes de China se les indican instrucciones más detalladas, como tomar y registrar la temperatura corporal con un termómetro, como mínimo 2 veces al día.

Circular 019 del 26 de febrero de 2020 Aeronáutica Civil: Se expiden una serie de medidas de prevención del ingreso del Covid-19 al país, dentro de las que se incluyen: desarrollar, aplicar y capacitar, tanto a la tripulación como al personal operativo, se presenta el protocolo en caso de contar con pasajeros enfermos en los vuelos; y la obligatoriedad de contar con elementos de protección personal para tripulantes y personal operativo.

Circular Conjunta 11 del 10 de marzo de 2020 Ministerio de Educación Nacional y Ministerio de Salud y Protección Social: Por medio de esta Circular se establecen las recomendaciones para evitar el contagio de una Infección Respiratoria Aguda y las acciones para

la identificación de casos de Covid-19 en el entorno educativo. En esta se hacen 47 recomendaciones generales de higiene que deben tener estudiantes, educadores y en general todo el plantel que labore en instituciones educativas, es de resaltar que se recomienda a personal administrativo o docentes no asistir a la institución educativa y permanecer en casa ante síntomas de gripa o tos, y tomar medidas de aislamiento a las personas que han estado fuera del país o en contacto con personas del exterior mientras la dirección territorial atiende el caso.

Circular Externa 011 del 10 de marzo de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: En esta se expiden recomendaciones a tomar en los sitios y eventos de alta afluencia de personas, tales como: informar desde la invitación a los eventos de las recomendaciones en materia de prevención e higiene correspondientes, mencionar en los medios de difusión del evento de las recomendaciones de prevención e higiene, contar durante el evento de implementos de aseo e información visible, además de promover el uso de la APP “coronAPP”, en materia laboral se resalta el capacitar el personal sobre la enfermedad, prevención, diagnóstico, medidas de detención de riesgo y manejo interno dentro del evento.

Circular externa 018 del 10 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social: Mediante esta se establecen acciones de contención y prevención ante el Covid-19 y enfermedades respiratorias, a saber:

1. *“Para minimizar los efectos negativos en la salud los organismos y entidades del sector público y privados (...)”:* promover el adecuado lavado de manos y la desinfección de puestos de trabajo, suministrar información clara y oportuna, además de realizar capacitaciones, sobre las medidas preventivas y de

contención del Covid-19, e informar cualquier caso sospechoso a la Secretaría de Salud o entidad correspondiente.

48

2. Medidas temporales y excepcionales: evaluar la adopción de medidas como; autorizar el Teletrabajo, adoptar horarios flexibles, disminuir el número de reuniones, y evitar áreas o lugares con aglomeraciones.
3. *“Responsabilidades de los servidores, trabajadores y contratistas”*: Informar inmediatamente en caso de presentar síntomas de enfermedades respiratorias, mantener el lugar de trabajo limpio, evitar saludos de beso, abrazo o de mano, taparse la boca al momento de toser o estornudar, tener un constante lavado de manos, asistir a las capacitaciones y acatar las medidas de prevención del Covid-19.
4. Para las ARL: suministrar información clara y oportuna sobre las medidas preventivas y de contención del Covid-19, además de conformar un equipo de prevención y contención para los casos con riesgo de exposición directa.

Es de mencionar, que en esta Circular se reitera que a los sujetos que va dirigida la misma, deben dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos definidos por el Ministerio de Salud y Protección Social, en relación al Covid-19.

Circular 05 del 11 de marzo de 2020 Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE: Mediante esta Circular el DANE atendiendo las recomendaciones del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, y actuando en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adopta medidas en pro del bienestar de

los colaboradores, a saber: promover horarios flexibles, implementar el teletrabajo para aquellos que hayan llegado recientemente de países con casos de Covid-19, disminuir el número de reuniones presenciales, suspender la realización y participación de eventos institucionales, medidas de higiene y distanciamiento social.

Circular Conjunta 01 del 11 de marzo de 2020 Ministerio de Transporte y Ministerio de Salud y Protección Social: Por medio de esta Circular se dictan directrices para la prevención, detección y atención ante un caso de Covid-19, como recomendaciones generales se encuentran medidas de higiene y distanciamiento social, el incremento de programas de aseo y la limpieza diaria de vehículos, garantizar elementos de aseo personal, utilizar elementos de protección personal, garantizar la ventilación de espacios públicos, entre otros. Para conductores, propietarios de vehículos, empresas de transporte y operadores, se recomienda hacer capacitación en los protocolos de prevención, implementar estrategias de limpieza, contribuir con una adecuada información acerca del covid-19, y *“realizar la correcta afiliación a los sistemas de seguridad social que garantice que las ARL hagan auditoría sobre los riesgos laborales”*.

Circular CIR2020-18-DMI-1000 del 12 de marzo de 2020 Ministerio del Interior: *“Directrices transitorias para el trabajo virtual en casa”* dentro de las cuales se tienen criterios tales como: determinar la factibilidad de desarrollar el trabajo virtual en casa, solicitud por parte de los servidores públicos que no requieran la obligatoriamente la presencia del funcionario, realizar concertaciones y seguimientos del trabajo realizado en caso, establecer y cumplir horarios, el funcionario debe realizar las labores en su domicilio y asumir los costos que por servicios públicos ello implique.

medio de esta Circular se indica que se debe cumplir lo referido en las Circulares 17 y 18 de 2020 del Ministerio de Trabajo, referentes a acciones de prevención e higiene, alternativas en materia laboral; y la Resolución 380 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social acerca de las medidas sanitarias preventivas.

Circular Externa 12 del 12 de marzo de 2020 Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: Además de las recomendaciones generales realizadas a la ciudadanía en el marco de la emergencia por el Covid-19, en el entorno hotelero, se requiere informar y capacitar a los empleados, terceros que prestan servicios al interior del hotel y huéspedes, establecer control diario del estado de salud de los trabajadores, instar al personal quedarse en casa cuando este o algún miembro de su familia presente síntomas, dotar al personal con implementos de protección, activar planes de contingencia y evaluación del riesgo, promover espacios de socialización de mensajes de prevención y cuidado, establecer canales de comunicación entre huéspedes, empleados y entidades como las secretarías de salud departamentales.

Circular Externa 20201300000055 del 13 de marzo de 2020 Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada: Por medio de esta se reitera a las entidades bajo vigilancia de esta Superintendencia el cumplimiento de las directrices emitidas en la Circular Externa 18 de 2020 del Ministerio de Trabajo, la Circular Conjunta 11 de 2020 Expedida por el Ministerio de Educación Nacional, y la Directiva presidencial 02 del 12 de marzo de 2020; referentes éstas a temas de prevención y medidas de higiene, y medidas temporales en materia laboral como el trabajo en casa, teletrabajo, horarios flexibles, entre otras.

Circular Conjunta 29 del 13 de marzo de 2020 Registraduría Nacional del Estado

Civil y Consejo Nacional Electoral: Por medio de esta Circular se emiten medidas de prevención individuales para los funcionarios y contratistas de estas entidades, estas medidas van encaminadas a incrementar el autocuidado y la higiene. Adicionalmente, se establece una flexibilidad laboral respecto a los horarios de trabajo, el trabajo en casa para la población con factores de mayor riesgo, la suspensión de horas extras para algunos servidores, contar con el servicio de atención en salud para hacer valoraciones al personal, restringir los viajes institucionales, y que cuando algún familiar del personal sea diagnosticado con Covid-19 se podrá optar para el trabajo en casa de esta persona.

Circular 031 del 16 de marzo de 2020 Registraduría Nacional del Estado Civil: Por medio de esta se suspende la atención al público desde el 17 de marzo hasta el 03 de abril de 2020, además dan unos lineamientos sobre cómo se deben seguir realizando los trámites pertinentes y se autoriza por este lapso el trabajo en casa por parte de los funcionarios públicos.

Circular 020 del 16 de marzo de 2020 Ministerio de Educación: En este documento se realizan los ajustes al calendario académico de educación preescolar, básica y media, y a la realización de clases no presenciales. Es de resaltar que en materia laboral se señalan 3 semanas de vacaciones para los educadores, entre el 10 de marzo y el 19 de abril de 2020; se hace la mención de respetar los derechos laborales de los docentes y directivos docentes; frente al personal administrativo se señala que se deben seguir las recomendaciones de horarios flexibles y trabajo en casa, finalmente se señala que luego del 20 de abril se retomarán el trabajo académico en casa con medidas pedagógicas flexibles.

Circular 021 del 17 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: Desde el 17 de

52

marzo de 2020 el ministerio de Trabajo por medio de la presente circular recuerda y expone una serie de mecanismos en materia laboral que son posibles adoptar por parte de los empleadores con la finalidad de proteger el empleo y la actividad comercial, a saber: 1. Trabajo en casa, 2. Teletrabajo, 3. Jornada laboral flexible, 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 5. Permisos remunerados- salario sin prestación de servicios.

Circular 07 del 17 de marzo de 2020 Departamento Administrativo Nacional de Estadística: Por medio de esta Circular se establecen reglas sobre la asistencia a las sedes del DANE por parte de sus colaboradores, es de resaltar que solo deben hacer presencia el personal que sea estrictamente necesario para la operación de la institución, estableciendo que el resto de personal deben realizar trabajo en casa. Finalmente se hace la distinción entre teletrabajo y trabajo en casa, señalando que lo que se ha de aplicar en la institución es el trabajo en casa según el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

Circular Externa 08 de 2020 Superintendencia Financiera de Colombia: Por medio de esta Circular se les da instrucciones dirigidas a gestionar el riesgo operacional en el contexto de emergencia que se vive, dentro de esas se incluyen: establecer planes de acción a corto y mediano plazo, conformar un comité de atención a la emergencia, fortalecer la estructura tecnológica y de ciberseguridad, no aumentar costos de las transacciones realizadas por canales no presenciales, evaluar el incremento de montos transaccionales por canales no presenciales, mantener el servicio en las oficinas siempre y cuando las condiciones lo permitan, y en materia laboral se señala expresamente que:

SÉPTIMA. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad de los funcionarios, colaboradores o terceros que desempeñen funciones críticas en la entidad vigilada, así como verificar periódicamente la capacidad de estos para el cumplimiento de sus obligaciones. De igual forma, la entidad vigilada deberá fortalecer la estrategia de trabajo en casa o trabajo remoto a gran escala. Para los trabajadores de respaldo de funcionarios que desempeñan cargos críticos, la entidad vigilada deberá habilitar el trabajo remoto o en instalaciones diferentes a las usadas por los trabajadores principales, adoptando los controles respectivos para minimizar los riesgos derivados de operar en tales condiciones. (Circular Externa 08, 2020)

Circular 022 del 19 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: El Ministerio de Trabajo mediante esta circular es enfático en señalar que “no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”. Adicionalmente, aclara que la determinación sobre si se configura o no una fuerza mayor es función del Juez de la República, y finalmente, adopta la figura de Fiscalización Laboral Rigurosa, cuyo objetivo es tomar medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria.

Circular 26 del 27 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: Por medio de la cual se desarrollan estrategias respecto al personal de servicios domiciliarios a raíz del Covid 19, señalando que las mismas van dirigidas a ARL y todas aquellas personas que utilicen a otras para la prestación del servicio de domicilios o compra y entrega de bienes o mercancías, las mismas van dirigidas a:

1. Establecer canales de comunicación óptimos con las autoridades de salud

competentes, además de garantizar un buen flujo informativo entre las personas que realizan domicilios, las autoridades locales y las autoridades de salud. 54

2. Dar aplicación a lo establecido en el documento *“Orientaciones de medidas preventivas y de mitigación frente al SARS-CoV-2 (Covid-19) a Colombia, dirigidos a personas, trabajadores, propietarios y administradores de establecimientos que prestan servicios domiciliarios”* del Ministerio de Salud y Protección Social.

3. Suministrar los elementos de protección personal que exige la ley acatando los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social, en caso de ser trabajador independiente también deberá usarlos.

4. Capacitar e instruir sobre las medidas referentes a las distancias mínimas a tener entre personas, la implementación de “entrega sin contacto” y las consecuencias laborales, contractuales, comerciales y penales que puede acarrear el incumplimiento de los directrices.

Respecto a las acciones que deben realizar las ARL, se destacan: el dar aplicación a los protocolos, procedimientos y lineamientos adoptados por el Ministerio de Salud y Protección social, capacitar a los trabajadores de este sector, promover el autocuidado, orientar a empleadores, trabajadores, contratantes y contratistas, sobre el adecuado manejo de los elementos de protección según las instrucciones de las autoridades sanitarias.

Finalmente se señalan como responsabilidades de las personas que prestan el servicio de domicilio; recibir las capacitaciones, tener técnicas de higiene y hábitos saludables, utilizar adecuadamente los elementos de protección personal, practicar el autocuidado, suministrar información clara y veraz a las autoridades competentes, en caso de presentar sintomatología descrita como recurrente en los casos de Covid- 19 notificar a las autoridades de salud

Circular 027 del 29 de marzo de 2020 Ministerio del Trabajo: Se reitera la prohibición legal de los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, esto enmarcado en lo establecido en los artículos 25 y 333 de la Constitución Política, y el numeral 4 del artículo 51 del C.S.T. Adicionalmente, esta entidad hace la siguiente anotación:

Este Ministerio informa que desplegará sus funciones de inspección, vigilancia y control a las empresas que presionen o coaccionen a sus trabajadores para la firma de este tipo de licencia, por cuanto va en contravía de los derechos laborales y no cumple con la finalidad de la ley.

Circular Externa 20201300000145 del 30 de marzo de 2020 Superintendencia de vigilancia y seguridad privada. En esta se dan instrucciones respecto a la actividad de los supervisores de los servicios de vigilancia y seguridad privada, estableciendo que con el fin de reducir los riesgos de contaminación y colaborar con la protección de aquellas personas que desempeñan este cargo, las empresas de seguridad privada deberán establecer un protocolo especial para reducir el número de recorridos de los mismos en un 50% y facilitar el uso de mecanismos electrónicos. Finalmente se señala la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones emitidas por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y la presente Circular.

Circular Externa 13 del 30 de marzo de 2020 Superintendencia financiera de Colombia: Por medio de esta Circular se pretende dar atención a lo dispuesto en el artículo 3 del

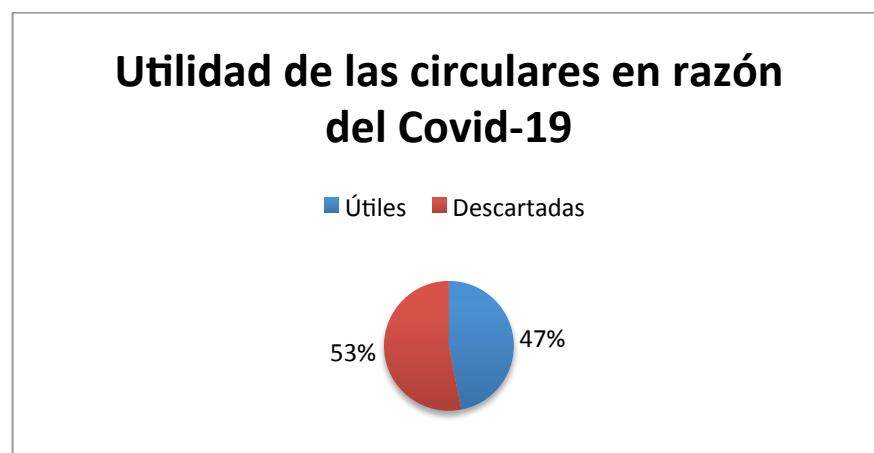
Decreto 488 de 2020, referente al retiro parcial de cesantías, para lo cual insta a las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías- AFPC a utilizar los medios virtuales por los que se puede hacer este trámite, disponer mecanismos excepcionales para el retiro parcial de cesantías de aquellos trabajadores que no se encuentran bancarizados, los medios para hacer las verificaciones, certificaciones y reportes para los retiros de las mismas.

Con relación a las circulares expedidas en el marco de la emergencia generada en por el Covid-19 se encuentran 49 circulares de las cuales 23 tienen incidencia en materia laboral lo que representa un 47%, y 26 de estas no abordaban el tema objeto de este trabajo, lo que representa el 53% de la información recolectada.

Tabla 7

Utilidad De Las Circulares En Materia Laboral Expedidos En Razón Del Covid-19.

Utilidad de las circulares en razón del Covid-19	
Útiles	23
Descartadas	26
Total	49



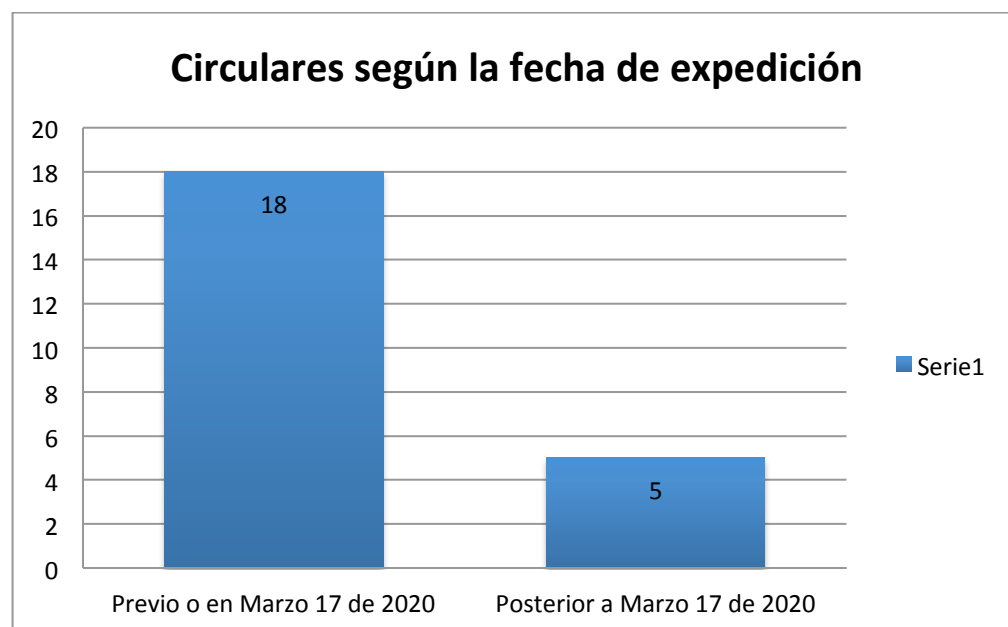
Elaboración propia. (11 de abril de 2020) Tabla número 7. [Utilidad de las circulares en razón del Covid-19]

De las 23 circulares encontradas, se tienen que 18 de ellas han sido expedidas antes o en marzo 17 de 2020, día en que es expedido el Decreto 417 de 2020 por medio del cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el territorio Nacional, y 5 circulares han sido expedidas entre el 18 de marzo y el 1 de abril del 2020.

Tabla 8

Circulares Según La Fecha De Expedición.

Circulares según la fecha de expedición	
Previo o en Marzo 17 de 2020	18
Posterior a Marzo 17 de 2020	5
Total	23



Elaboración propia. (11 de abril de 2020) Tabla número 8. [Circulares según la fecha de expedición]

4. Normatividad Ordinaria

El Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por medio del cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, hace una irrupción a la normatividad que en tiempo ordinario, valga resaltar, sin la declaratoria de emergencia, rige. Esta facultad constitucional establecida en el artículo 215 y reglamentada Mediante la Ley 137 de 1994, por la cual se reglamentan los Estados de Excepción en Colombia, señala que durante “*Los Estados de Excepción sólo se regirán por las disposiciones constitucionales, los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos incorporados al ordenamiento jurídico nacional, y las leyes estatutarias correspondientes.*” (Ley, 137,194, art.1) Estableciendo en cabeza del presidente de la república un margen discrecional para legislar.

Durante la emergencia del Covid-19, analizando sus efectos en el sector laboral, se observan algunos cambios legislativos o énfasis en algunas normatividades que en tiempo ordinario no se tenían, tales como: la función de las ARL, la protección al cesante, las modalidades laborales, los tiempos para solicitar las vacaciones, los implementos de protección personal a trabajadores, el carácter preferente del Ministerio del Trabajo. A continuación, se dará cuenta de los cambios mencionados y las normativas que entran a preponderar debido al estado de emergencia.

Tabla 9

Cambios Normativos

CAMBIO NORMATIVOS		
NORMATIVIDAD ORDINARIA	NORMATIVIDAD EN TIEMPO DE EXCEPCIÓN	CAMBIO
Ley 182 de 1995, Ley 1341 de 2009 y Ley 1369 de 2009	Decreto 464 de 2020	Declaratoria de los servicios de telecomunicaciones como esenciales
Ley 302 de 1996	Decreto 417 de 2020	Adición del literal e al artículo 2, se considera situación de crisis el estado de emergencia del Decreto 417 de 2020
Artículo 254 del C.S.T	Decreto 488 de 2020	Autorización de pagos parciales de cesantías
Artículo 187 del C.S.T.	Decreto 488 de 2020	Lapso de un día para dar a conocer el disfrute de vacaciones
Ley 1562 de 2012	Decreto 488 de 2020 y Decreto 500 de 2020	Cambios presupuestales y de inversión en las ARL
Ley 1636 de 2013	Decreto 488 de 2020	Beneficio adicional a los cesantes

Elaboración propia. (19 de abril de 2020) Tabla número 9. [Cambios normativos]

- **La declaratoria de servicios públicos esenciales a los servicios de telecomunicaciones:** Esta se hace mediante el Decreto 464 del 23 de marzo de 2020, resaltando que si bien los servicios de telecomunicaciones en los artículos 1 de la Ley 182 de 1995, 10 y 73 de la Ley 1341 de 2009 y 1 de la Ley 1369 de 2009, definen estos servicios como servicios públicos, no se les reviste como servicios públicos domiciliarios ni esenciales. Sin embargo, en medio de la declaratoria de emergencia del Covid-19, estos servicios se convierten en una herramienta esencial para garantizar derechos y libertades, en materia laboral esto se evidencia en el aumento de formas laborales como el teletrabajo y el trabajo en casa.

- **Ley 302 de 1996**, “*por la cual se crea el Fondo de Solidaridad Agropecuario - 60 FONSA, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones*” esta Ley es modificada mediante el decreto 486 del 27 de marzo de 2020, artículo 2, respecto a las situaciones de crisis, al adicionar el literal e) “*Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.*”

Estableciendo así que el FONSA adquiera a los intermediarios financieros la cartera de los productores beneficiarios.

- **Realización de pagos parciales del auxilio de cesantías:** El Artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que: “*Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.*” Sin embargo, el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, en su artículo 3 dispone que:

Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, el trabajador que haya presentado una disminución de su ingreso mensual, certificada por su empleador, podrá retirar cada mes de su cuenta de cesantías el monto que le permita compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante. (...)(Decreto 488,2020)

- **Disfrute de vacaciones:** Por regla general, se ha establecido en el artículo 187 del C.S.T. que el empleador debe dar a conocer con 15 días de antelación la fecha en la que el empleado podrá disfrutar de sus vacaciones. Sin embargo, mediante el Decreto 488 del

27 de marzo de 2020, este lapso se establece en al menos un día, situación que aplica 61 también al trabajador.

- **Labor de las ARL:** La Ley 1562 de 2012 establece en su artículo 11 las actividades de promoción y prevención que deben de desarrollar las ARL, mediante el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, se incluye al Covid-19 dentro de las actividades de promoción y prevención. En términos presupuestales el mayor cambio que trae este decreto es el asignarle el 2% para actividades de emergencia e intervención, compra de elementos de protección personal, chequeos médicos y acciones de intervención directa contra el Covid-19; esta asignación presupuestal se hace de la asignación que en la Ley 1562 de 2012 se les destina al Fondo de Riesgos Laborales, correspondiente al 3% y que durante la emergencia queda en un 1%. Es de aclarar que en principio lo anteriormente mencionado aplicaba para las ARL de carácter privado, y solo hasta el Decreto 500 del 31 de marzo de 2020, se les da el mismo tratamiento a las ARL de carácter público. Es de notar que estas acciones a desarrollar por parte de las ARL se vienen definiendo y asignando desde la Circular 05 del 11 de febrero de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Por otra parte, el Ministerio del Trabajo aludiendo al artículo 13 de la citada Ley 1562 de 2012, establecido en la Ley 9 de 1979 en lo referente a Salud Ocupacional y el Decreto 1295 de 1994; mediante la Circular 17 del 24 de febrero de 2020 señala las acciones que deben ejecutar las ARL, dentro de las que se destacan el garantizar el registro estadístico de los trabajadores con exposición directa al Covid-19, el conformar un equipo técnico especializado y para los casos de Covid-19 confirmados como de

origen laboral, garantizar el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas. Así mismo, en la Circular 26 del 27 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo se le establecen acciones que deben ejecutar en relación a la capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios.

- **Mecanismos de protección al cesante:** La Ley 1636 de 2013 establece el mecanismo de protección al cesante en Colombia, esto con el objeto de mitigar los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores, dentro de estos mecanismos se encuentran: El servicio público de empleo, la capacitación general, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante y las Cuentas de Cesantías de los trabajadores. Sin embargo, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, estas medidas se consideran insuficientes por lo que, mediante el Decreto 488 del 17 de marzo de 2020, se establece que los trabajadores cotizantes categoría A y B, cesantes, que hayan hecho aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un año, en los últimos 5 años, podrán acceder a una transferencia económica para la atención de sus necesidades, por un valor de 2 S.M.L.M.V, dividido en 3 mensualidades iguales. Las medidas para la operación y entrega del mencionado beneficio se desarrollan mediante la Resolución 853 del 30 de marzo de 2020, emitida por el Ministerio del Trabajo

Adicionalmente, en materia laboral se le da preponderancia a figuras que permiten desarrollar las funciones usuales del trabajo y mantener las recomendaciones de distanciamiento social, tales como el teletrabajo, el trabajo en casa y la jornada laboral flexibles; u otras figuras que rigen en tiempos de normalidad y son exaltadas en la normatividad expedida durante el

tiempo de emergencia, como el declarar el poder preferente del Ministerio del Trabajo, o la Afiliación al S.S.S.I. 63

- **Teletrabajo:** Esta modalidad laboral se encuentra regulada en el Decreto 1072 de 2015, el cual la define como :

(...) una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Decreto 1072, 2015, artículo 2.2.1.5.2.)

En la normativa expedida en razón de la declaración de emergencia se resalta la mención de esta modalidad como forma de hacer frente al Covid-19, en la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección social, Resolución 3000 del 18 de marzo del 2020 expedida por el ICBF, Resolución 471 del 22 de marzo de 2020 de la ANI, la Circular 05 del 11 de marzo de 2020 del DANE, entre otras. Se ha de tener en cuenta la carencia de técnica legislativa que se observa en diferentes Resoluciones y Circulares la confusión entre las figuras de teletrabajo con trabajo en casa.

- **Trabajo en casa:** El mismo se encuentra regulado en la Ley 1221 de 2008, artículo 6, 64 al señalar una inclusión por exclusión del mismo, a saber: no se considera teletrabajo el simple hecho de que ocasionalmente se desarrolle el trabajo como asalariado en el domicilio de este. Adicionalmente, se hace la claridad que tampoco se trata de un contrato de trabajo a domicilio como está establecido en el artículo 89 y siguientes del C.S.T. Finalmente, es conveniente señalar lo que al respecto del mismo se menciona en la Circular 21 del 17 de marzo del 2020 del Ministerio del Trabajo:

El trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.

(Circular 17, 2020)

Es de señalar que esta opción fue acogida en normativas como: Resolución 3130 del 24 de marzo de 2020 de la Superintendencia de Notariado y Registro, la Resolución 489 del 31 de marzo de 2020 del Ministerio del Deporte, Circular CIR2020-18-DMI-1000 del 12 de marzo de 2020 del Ministerio del Interior, entre otras. Es de notar que en la Circular 07 del 17 de marzo de 2020 del DANE, hace la distinción entre el Teletrabajo y el trabajo en casa.

- **Jornada Laboral Flexible:** El artículo 161 del C.S.T. establece la jornada máxima laboral, en el mismo artículo se señala la posibilidad de establecer turnos de trabajo sucesivos y las jornadas diarias flexibles de trabajo. Esta opción se visibiliza en

la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo, Circular 20 del 16 65 de marzo de 2020 del Ministerio de Educación, Circular 07 del 17 de marzo de 2020 del DANE, Circular Conjunta 29 del 13 de marzo de 2020 de la Registraduría Nacional y el Consejo Nacional Electoral, entre otras.

- **Ejercicio del poder preferente del Ministerio del Trabajo:** Mediante la Resolución 803 del 19 de marzo de 2020, se determina ejercer el poder preferente respecto a los trámites relacionados con las autorizaciones de suspensión de actividades y despidos colectivos. Lo anterior se hace en el marco del artículo 4 del Decreto 34 de 2013, bajo la consideración que corresponde al Ministerio del Trabajo ejercer el cumplimiento de las normas laborales y velar por los derechos de los trabajadores; y el entendimiento que el Estado de Emergencia en que se encuentra el país es una razón objetiva y necesaria en razón de los efectos económicos y sociales que los despidos masivos y las suspensiones de contratos pueden tener.

- **Sistema de Seguridad Social Integral:** El mismo se encuentra establecido y definido en la Ley 100 de 1993, la cual señala expresamente en su artículo 3, el derecho a la Seguridad Social como un derecho irrenunciable. Sin embargo, llama la atención que dentro de la Circular Conjunta 01 del 11 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Transporte, establezca la directriz “*de realizar la correcta afiliación a los sistemas de seguridad social que garantice que las ARL hagan auditoría sobre los riesgos laborales*”, dando cuenta con ello, del nivel de informalidad que ostenta este sector. Así mismo llama la atención lo establecido en el Artículo 2.12. de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social,

en el que se ordena la afiliación de oficio al S.G.S.S. en salud de la población colombiana y migrantes regulares.

Las medidas que han sido adoptadas en el marco de la Declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, ha genera la expedición de diferentes normativas a nivel nacional, tal como se ha dado cuenta en capítulos anteriores del presente trabajo. Estas normativas que han estado encaminadas en la aparente atención de la emergencia en razón de Covid-19, dan cuenta de un sustento legal y eventualmente jurisprudencial que justifica las acciones que se han de tomar en las normativas. A continuación se dará cuenta de los análisis jurisprudenciales que han sido usados en la normativa expedida en el marco del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

Sentencia C- 670 de 2015: Por medio de esta se analiza el Decreto 1770 del 7 de septiembre de 2015 *“por el cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en parte del territorio Nacional”*, en razón a la crisis humanitaria por las medidas adoptadas por el gobierno venezolano en la zona de frontera con Colombia. En el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, se menciona la presente sentencia en el marco de la justificación del cumplimiento de los requisitos para declarar un Estado de Emergencia, en el Decreto 417 se señala específicamente los requisitos materiales o sustantivos, donde resaltan el juicio de realidad, el juicio de identidad y el juicio de sobreviniencia; enfocándose en la situación inesperada y repentina del Covid-19 y cuyas afectaciones económicas y sociales son hechos imprevisibles y sobrevinientes que no pueden ser controladas mediante las potestades ordinarios del gobierno. Adicionalmente, se evidencia el juicio de gravedad de la afectación y el juicio de la necesidad de las medidas extraordinarias, en relación a la primera se especifica la afectación

en materia de salud, empleo, abastecimiento, economía y bienestar de los pobladores

68

colombianos; y la segunda aludiendo a la insuficiencia de los mecanismos jurídicos ordinarios para atender la situación.

Sentencia T-483 de 1999: Mediante esta se analiza el derecho a la libertad de locomoción en relación al orden público, en el marco de una movilización campesina, la misma es usada de referencia en el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, por medio del cual se establece el aislamiento obligatorio, en donde se resalta la posibilidad de limitar el derecho a circular libremente por el territorio colombiano en razón de proteger el interés público, la seguridad nacional, el orden público, la salud y la moral pública. Valga mencionar que los presupuestos fácticos desarrollados en la sentencia y los mencionados en el Decreto, difieren considerablemente, por lo que se podría cuestionar la idoneidad del uso de la misma como sustento para la decisión del aislamiento obligatorio.

Sentencia C- 813 de 2014: Esta Sentencia resuelve una demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto 1355 de 1970 *“Por el cual se dictan normas sobre Policía”* en ella se analizan las medidas de policía, el mantenimiento del orden público, las funciones de policía, entre otras. En el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 se alude a esta sentencia para justificar la necesidad y obligación de conservar el orden público o restablecerlo si fuese el caso, siendo una obligación que en cabeza el presidente de la República y que prima sobre las autoridades locales.

Sentencia C-045 de 1996: *“Revisión constitucional del Decreto 1902 del 2 de noviembre de 1995, “Por el cual se toman medidas en materia de información y se dictan otras disposiciones”.*” La revisión de constitucionalidad de la presente sentencia se presenta en el

marco del derecho de informar, la libertad de expresión, los medios de comunicación, el orden público como derecho y los derechos fundamentales; en razón a la difusión de comunicados o declaraciones provenientes de grupos guerrilleros. Pese a lo anterior, la misma sentencia es mencionada en un contexto de emergencia a raíz del Covid-19, en el Decreto 457 de 2020, para explicar el orden público y con ello que los derechos fundamentales no son absolutos, lo que motiva una medida de aislamiento obligatorio.

Sentencia C-225 de 2017: Por medio de esta sentencia se analiza la constitucionalidad del artículo 220, referente a la carga de la prueba en materia ambiental y de salud pública, del Código Nacional de Policía. Es citada en el Decreto 457 de 2020, para señalar el concepto de orden público, sin embargo, no se observa relación entre lo desarrollado en la sentencia con el fundamento jurídico que se busca en el Decreto.

Sentencia C-930 de 2009: Mediante esta sentencia se resuelve la demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 57 (parcial) del C.S.T. específicamente el numeral 6, a saber:

*6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. **Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en***

estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.” 70
(parte Subrayada es la demandada y declarada inexequible) (Corte Constitucional, C-930 de 2009)

El Ministerio del Trabajo en la Circular 27 del 29 de marzo de 2020 hace referencia a la misma, haciendo énfasis en que no se le puede imponer la carga al trabajador de los efectos derivados de una suspensión del trabajo cuando no obedece a causas imputables ni al empleador ni al empleado, por lo que no es permitido obligar a los trabajadores a que accedan a licencias no remuneradas. Vale la pena resaltar que hay una correspondencia entre el tema desarrollado en la Circular y lo analizado constitucionalmente siendo un sustento claro y coherente lo uno de lo otro.

En razón de las acciones que han emprendido algunos empleadores durante el estado de emergencia, algunos empleados considerando que se les han vulnerado derechos fundamentales, han recurrido a la acción de tutela como medio de protección de sus derechos laborales durante la crisis del Covid-19, a continuación se dan cuenta de dos casos.

Sentencia de tutela radicado 13-001-40-03-013-2020-00169-00: La acción de tutela es promovida por un empleado que considera se le han vulnerado sus derechos a la vida digna, al mínimo vital y al trabajo, aludiendo que su empleador el día 19 de marzo del 2020 le envía una carta en la que se le informa la suspensión del contrato de trabajo durante dos meses, justificando tal decisión en la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020.

Se resalta dentro de las consideraciones realizadas por el Juez: la mención respecto a 71 las causales taxativas para la suspensión de los contratos, artículo 51 del C.S.T., y la imposibilidad de las partes de pactar causales distintas, así mismo señala que según las causales invocadas se debe seguir el debido proceso en cada caso y, el análisis probatorio y de las normas dictadas en durante el tiempo de emergencia, Decreto 417 de 2020, el Decreto 488 de 2020, y las Circulares 21, 22, 27 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

Concluye el Juez en la protección de los derechos invocados por el accionante, dejando sin efectos la suspensión del contrato laboral y estableciendo que el empleador debe continuar cancelando oportunamente el salario y las prestaciones sociales del trabajador.

Sentencia 05001-40-03-009-2020-00311-00: La acción de tutela es promovida por una empleada que considera se le han vulnerado sus derechos al mínimo vital, a la dignidad humana y al debido proceso, aludiendo que su empleador el día 30 de marzo del 2020 suspende indefinidamente y unilateralmente los contratos laborales de aproximadamente 80 trabajadores, justificando tal decisión en la declaración de cuarentena obligatoria por parte del gobierno nacional, como fuerza mayor o caso fortuito.

Se resalta dentro de la respuesta de la empresa accionada, la alusión al Decreto 488 de 2020 el cual brinda la posibilidad de hacer retiros parciales de las cesantías, para justificar que aunque no se realizará el pago salarial por parte del empleador, no se está dejando desprotegida a la accionante, por lo cual, las inconformidades derivadas del pago salarial deben ser resueltas por vía ordinaria ante el juez laboral.

Las consideraciones realizadas por el Juez se centran en: el análisis de la subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela, del cual resalta la procedencia de la

misma cuando existiendo un mecanismo ordinario no es el idóneo para resolver el asunto o 72
cuando sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; la
improcedencia de la acción de tutela respecto de acreencias laborales inciertas y discutibles, de
las cuales menciona que el juez de tutela no puede ordenar pagos respecto a estos; la suspensión
del contrato laboral, de la cual concluye que no es competencia del juez constitucional declarar la
legalidad o no de esta medida, siendo competencia del juez ordinario en materia laboral, máxime
cuando la justificación de la suspensión del contrato se basa en la fuerza mayor o caso fortuito
como fue invocado en el caso a estudiar; y frente a la afectación del mínimo vital coincide el
Juez con la postura esbozada por la empresa respecto a la opción del retiro parcial de cesantías
conforme a la establecido en el Decreto 488 de 2020. Dado lo anterior, falla el Juez negando por
improcedente la acción de tutela presentada.

El declarar el Covid-19 como pandemia, implica la presencia de esta enfermedad en muchos territorios con una afectación considerable a la población de los mismos. Para el presente trabajo se realizará un análisis comparativo entre las medidas en materia laboral que se han adoptado en el territorio nacional con las medidas adoptadas por España. La elección de este caso como punto de comparación se da a raíz de las facilidades idiomáticas que representa, la facilidad de acceso a las normativas expedida, que se encuentran debidamente identificadas y contenidas en la página web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado- BOE, y a que ha sido uno de los países que hasta el momento ha resultado más afectado por el Covid-19 teniendo que enfrentar esta problemática por más tiempo que Colombia, siendo el primer reporte de caso de confirmado en España del Covid-19 el 31 de enero de 2020 (El País, 2020), y en Colombia el 7 de marzo de 2020 según el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

A continuación se da cuenta del rastreo normativo realizado en materia de normatividad en relación al Covid-19 y que representa afectaciones en materia laboral en España que ha emitido desde el 1 de enero de 2020 hasta el 1 de abril de 2020, bajo el entendido de que se incluye únicamente la normativa consolidada y que rige a nivel nacional.

Real Decreto 464/2020 del 14 de marzo de 2020: Este Real Decreto establece el estado de alarma, que se asemeja al estado de emergencia en Colombia, durante 15 días para afrontar la situación de emergencia sanitaria en razón del Covid-19. Es de resaltar que dentro de las autoridades competentes delegadas para afrontar la situación no se encuentra el Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, se establece la limitación de la libertad de circulación de las personas,

las medidas de contención en relación a actividades culturales, comerciales, y de cultos; las 74 garantías en el suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural, las operaciones de servicios esenciales, la suspensión de términos procesales, administrativos de prescripción y caducidad; y las medidas sancionatorias en caso de incumplimientos a lo establecido.

Orden SND/232/2020 del 15 de marzo de 2020: El Ministerio de Sanidad por medio de esta Orden establece medidas relativas a las profesionales sanitarios, en materia laboral se resalta la prorrogación automática de los contratos de los residentes indiferente de la especialidad y el año que estén cursando, la contratación excepcional de personal facultativo y no facultativo para plazas sanitarias, reincorporación de personal jubilado, contratación de estudiantes de último año de medicina, enfermería y profesiones sanitarias; el régimen de prestación de servicios y las relación de todo lo anterior con las comunidades autónomas.

Real Decreto-ley 08/2020 del 18 de marzo de 2020: Las medidas laborales contenidas en esta normatividad se refieren a:

- El carácter preferente del trabajo en casa, el cual debe ser prioritario sobre medidas como la suspensión de contratos o la reducción de la jornada laboral.
- Se adoptan medidas de flexibilización en materia laboral para evitar despidos masivos tales como, procedimientos de suspensión de contratos y reducción de la jornada laboral por causa de fuerza mayor en relación al Covid- 19 y las disposiciones legales que en razón de este se han expedido, o por efectos económicos, técnicos, organizativos y de producción derivados del Covid-19.

- La reducción en materia de las cotizaciones en Seguridad Social para las empresas que les sea autorizada la suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, es de notar que esta exoneración no tendrá efectos sobre los trabajadores, pues se considerará como si este pago se hubiese realizado en su totalidad.
- Las medidas adoptadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, referentes al reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, el trato equitativo de trabajadores y socios-trabajadores de cooperativas, y las prestaciones por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y periódicos.
- Se señala que las medidas extraordinarias en materia laboral están sujetas al compromiso de las empresas de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde que se reactive la actividad.

Orden SND/295/2020 del 28 de marzo de 2020: El Ministerio de Sanidad dispone por medio de la Orden en mención, referente al funcionamiento del sistema de servicios sociales, que se podrán imponer a los trabajadores de los mismos funciones extraordinarias en razón de la duración o naturaleza de los servicios prestados. Además, de la obligatoriedad en la disponibilidad de este personal, indiferente que se encuentre prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo u otra forma de prestación a distancia. Finalmente, señala la posibilidad de contratación de personal que se encuentre cursando el último año de los estudios requeridos para dar atención a las necesidades del sistema de servicios sociales.

Real Decreto-ley 09/2020 del 28 de marzo de 2020: En esta normativa se establecen 76 medidas complementarias en el ámbito laboral, donde resaltan las medidas extraordinarias para la protección del empleo, las prestaciones por desempleo y el accionar de las cooperativas de trabajo. En el artículo 2 se señala expresamente que:

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. (Real Decreto-ley 09/2020, 2020)

Frente al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo se establece que debe ser la empresa la que presente la solicitud colectiva por los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada laboral. Para el caso de las cooperativas que no puedan reunirse por medio no presenciales para definir la situación laboral de sus asociados queda en cabeza del Consejo Rector. Finalmente se establecen las sanciones aplicables ante los incumplimientos de las normativas decretadas y la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en caso de encontrarse irregularidades en la información brindada.

Real Decreto-ley 10/2020 del 29 de marzo de 2020: Por medio de esta normatividad se busca reducir la movilidad de la población, por lo tanto se creo un permiso retribuido recuperable de carácter obligatorio durante el 30 de marzo y 9 de abril del 2020 para todas aquellas personas que presten servicios en empresas que no desarrollen actividades esenciales para la atención de la emergencia a raíz del Covid-19 o que pueden desarrollar su actividad

laboral mediante teletrabajo o modalidades no presenciales. Esta normativa también especifica⁷⁷ la forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas pero sí remuneradas durante el lapso establecido.

Orden SND/299/2020 del 30 de marzo de 2020 Ministerio de Sanidad: Esta va dirigida especialmente al sector salud, por medio de la cual se establece la prórroga de la contratación de profesionales sanitarios en formación, se suspenden las rotaciones, y se establecen las posibilidades de actuar de las comunidades autónomas con este personal.

Real Decreto- ley 11/2020 del 1 de abril del 2020: *“Por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.”* En este se encuentran las siguiente medidas en relación al ámbito laboral:

- Dentro del Capítulo 1, sección 2, se establecen las medidas de apoyo a los trabajadores, dentro de las que se incluyen: otorgar moratorias de seis meses, sin interés, a las empresas y trabajadores por cuenta propia que así lo soliciten y cumplan los requisitos que para ello se establecerán; el aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social.
- En la disposición adicional séptima, se establece que los fondos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional para el empleo podrán ser invertidas en la financiación de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas.
- Disposición adicional duodécima, referente a los contratos de personal docente e investigador de las universidades se establece que en caso de que los contratos finalicen

durante el estado de alarma, estos serán prorrogados por una extensión equivalente a la ⁷⁸ duración del estado de alarma.

- Disposición adicional decimotercera, *“Reglas aplicables a los contratos de trabajo suscritos con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud.”* Entre estas reglas se establece la posibilidad de prorrogar contratos laborales cuando reste un año o menos para el cumplimiento de los mismos, estas prórrogas podrán ser acordadas en su duración conforme al estado de alarma o vinculadas a la emergencia sanitaria del Covid-19.

- Disposición adicional decimocuarta, va dirigida a los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual, para los cuales se hace la salvedad de, aunque se debe respetar lo dispuesto en el Decreto- ley 8/2020,

(...)en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. (Real Decreto- ley 11/2020, 2020)

- Disposición adicional decimoquinta, permite que el personal jubilado del sector salud que sea reincorporado laboralmente perciba ambos ingresos.

- Disposición adicional decimoctava, por medio de la cual se les permite a los colaboradores y empleados públicos que soliciten colaborar en temas de carácter sanitario, de empleo, atención a población vulnerable y otras en atención al Covid-19, *“seguirán devengando sus retribuciones por el organismo de origen, no suponiendo modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo”* esta misma puede desarrollarse de manera presencial o no presencial. 79
- Disposición adicional vigésima, por la cual permite hacer uso de los planes de pensiones en caso de desempleo o cese de actividades en razón al Covid -19 por el plazo de seis meses.

La enunciación de la normativa anterior, que se ha realizado por parte del gobierno español para atender el Covid-19 y que tiene efectos laborales, tiene, en principio, 4 elementos semejantes a las medidas adoptadas por el gobierno colombiano para hacerle frente a esta misma emergencia sanitaria, a saber:

- La declaratoria de un estado de anormalidad por la declaración de emergencia sanitaria causada por el Covid-19, llama la atención que esta anormalidad que en España se decreta el 14 de marzo de 2020, mediante el Real Decreto 464/2020, y en Colombia se hace por medio de el Decreto Ley 417 del 17 de marzo de 2020. En el primer caso se da cuenta de la presencia del virus desde el 31 de enero de 2020 y en segundo desde el 7 de marzo, de lo que se deduce que la toma de medidas extraordinarias se dan de manera más precipitada en Colombia. Ambas medidas se encuentran justificadas bajo los principios de necesidad, eficiencia y proporcionalidad.

- En ambos Estados se señala la no autorización de despidos masivos durante la 80 emergencia declarada a raíz del Covid – 19, implementando en primera instancia el teletrabajo y el trabajo a distancia como medidas viables para dar cumplimiento a las labores encomendadas a los empleados. Se resalta que en el caso español se establecen medidas adicionales tales como la suspensión de contratos y la reducción de la jornada laboral.
- Ambos países se ofrecen garantías al cesante, siendo las medidas españolas tramitadas por medio de las empresas que han solicitado la suspensión de los contratos o la disminución de la jornada laboral y con una garantía laboral de 6 meses posterior al retorno de las actividades económicas. En el caso colombiano, tramitadas directamente por el empleado mediante las cajas de compensación familiar y con un auxilio económico por 3 meses.
- La medida de distanciamiento social y aislamiento se toma en ambos países teniendo como referencia la limitación de la movilidad de los ciudadanos y las excepciones a la misma en las actividades necesarias para combatir el Covid-19. Siendo las medidas impuestas por el gobierno español en la misma normatividad en que se decreta el estado de alarma y en el caso colombiano en normatividades distintas.

Pese a lo anterior, se ha de resaltar que las medidas laborales distan sustancialmente en ambos países, dando cuenta de las diferencias económicas, sociales, políticas y administrativas de los mismos, y reflejando que el modelo económico funciona de manera diferenciada en ambas

realidades, lo que hace que en el caso español se faciliten medidas con garantías económicas y 81 exigencias laborales mientras que en el caso colombiano estas sean meras recomendaciones.

- La principal diferencia que se percibe en materia laboral son las formas de paliar los efectos derivados de las normatividades que limitan la movilidad de los habitantes de los respectivos territorios, mientras en el caso español esta limitación está mediada por una declaratoria de permiso retribuido y la manera en que se ha de compensar este permiso en horas laborales por parte de los empleados, en el caso colombiano la declaratoria en sí no mencionada nada referente al qué hacer en materia laboral ni la compensación económica de la misma por parte del empleador o algún tipo de compensación por parte del empleado, a lo sumo es mediante circulares del Ministerio del Trabajo que se establecen las medidas a optar tales como: la no autorización a despidos, la posibilidad de establecer permisos no remunerados, de dar o solicitar vacaciones con un día de antelación o el señalar que no se debe presionar a los empleados a optar por licencias no remuneradas.

- El trabajo doméstico en España esta regulado, y se observa su protección en medio de la crisis generada por el Covid-19 estableciendo un subsidio extraordinario para las personas que se desempeñan en estas labores. En el caso colombiano no se evidencia normativa que vaya encaminada a este tipo de empleado ni que se le haga una protección especial en razón de la labor que desempeñan.

- La concepción que en ambos países se tiene sobre los servicios sociales también dista, mientras en el caso español se les abre la posibilidades a los trabajadores del sector público de prestar sus servicios sea de manera presencial o a distancia en los

centros de servicios sociales, conservando las condiciones laborales de sus respectivos puestos, en la normativa colombiana no se menciona nada similar.

- La necesidad de reactivar la economía y establecer fuentes de ingreso por ambos países es latente. Sin embargo, en el caso colombiano las medidas frente al desempleo y la desprotección en materia laboral se reducen a la asignación de subsidios estableciendo límites económicos para los mismos, y solo en la Resolución 489 del Ministerio del Deporte se hace referencia a realizar contrataciones para continuar con el desarrollo de sus labores por medio del trabajo a distancia. En el caso español, las medidas tomadas van encaminadas a evitar el desempleo, garantizar la estabilidad laboral y fomentar proyectos de creación de empleo, lo anterior sin dejar de lado la asignación de subsidios para las personas que ven afectados sus ingresos en razón del Covid-19.

- Frente a las cooperativas de trabajo, España es enfática al incluirlas en su regulación para hacer frente al Covid-19, establecer el modo de actuar de estas, las posibilidades laborales que a sus asociados se les pueden conceder y los beneficios a los cuales pueden acceder. En el caso colombiano no se encuentra una mención expresa sobre estas en la legislación expedida en razón al Covid-19.

- Para España el Covid- 19 genera en algunos sectores de la economía el considerarse como una fuerza mayor, por lo cual se permite solicitar a los empleadores la adopción de medidas de flexibilización laboral a las autoridades laborales competentes. En el caso colombiano el Ministerio del Trabajo es enfático al

señalar que esta no es la autoridad competente para establecer la existencia de una 83
una fuerza mayor y que será el juez laboral en que cada situación determine esto.

1. Los efectos en materia laboral que se han percibido luego del estudio de la normativo en el marco del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 hasta el 1 de abril de 2020, se centran en medidas dictaminadas para garantizar las recomendaciones de los organismos de salud competentes, que se ven materializadas en disposiciones de distanciamiento, aislamiento social y condiciones de salubridad en el trabajo; y la salvaguarda del empleo y el poder adquisitivo de los trabajadores, promoviendo opciones tales como: el teletrabajo, trabajo en casa, vacaciones, licencias remuneradas, auxilios económicos, y una exhaustiva vigilancia al accionar empresarial.

2. Las repercusiones de la normatividad en el marco del Covid-19 a los empleados se centran en dos aspectos básicos: el primero, en las medidas de autocuidado que se han tomar según el grado de exposición al virus, la asistencia a capacitaciones sobre este y la debida comunicación con empleadores, ARL y centros sanitarios en caso de creer estar contagiado o estarlo. La segunda, en los cambios en las relaciones laborales y los ingresos económicos de los mismos, entendiendo que se dan situaciones de desempleo, disminución en los ingresos, cambios en los tiempos vacacionales, permisos remunerados o no remunerados e imposibilidades para el cumplimiento de funciones derivados de las medidas de aislamiento social. Lo anterior ha involucrado que se creen medidas económicas

que buscan paliar la situación de estas personas y que se pretenden ver⁸⁵ reflejadas en auxilios a los cesantes y autorizaciones de entregar parcial de cesantías.

3. Las alternativas que en materia laboral se presentan como jurídicamente viables a los empleadores para dar cumplimiento con los lineamientos gubernamentales, se centran en respetar el debido proceso previo a la toma de decisiones, esto se refleja en elevar las respectivas solicitudes de suspensión de contratos y despidos colectivos al Ministerio del Trabajo, llegar a acuerdos con los empleados sobre el modo, tiempo y lugar en que se seguirán realizando las actividades laborales, el cumplimiento con los protocolos y recomendaciones realizadas por las entidades de salud competentes y ARL, dentro de lo que se incluye el dotar al personal de los implementos de protección pertinentes y reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4. Al analizar las actuaciones desplegadas por parte del Ministerio del Trabajo se obtiene que este ha promovido medidas y recomendaciones encaminadas a la protección al empleo y garantías laborales, reflejándose estas en la labor conjunta con el Ministerio de Salud y Protección Social al momento de impartir directrices para aplicar en los lugares de trabajo y la clasificación del riesgo de los empleados, además de evaluar la labor de las ARL en la presente contingencia. Posteriormente, se observa los pronunciamientos de este en razón a las medidas a adoptar a lo largo de la emergencia y que cuentan con sustento normativo dentro del ordenamiento jurídico; así mismo establece su poder

preferente para conocer de solicitudes de suspensiones de contratos y⁸⁶ autorización de despidos colectivos, y anuncia el ejercicio de fiscalización laboral rigurosa como forma de vigilar las actuaciones de la empresas en estos tiempos de crisis.

5. Respecto al accionar de las ARL se ha de señalar que estuvo enmarcado por un llamado constante del gobierno nacional, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Seguridad y Protección Social, a agudizar su actuar en el marco de la emergencia con el fin de establecer las medidas de prevención y contención necesarias en el ámbito laboral, y así también contribuir con el sistema general de salud. A estas entidades se les establecieron responsabilidades y obligaciones respecto a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, la creación de comités para hacer frente a la crisis, la constante capacitación de empleados y empleadores, y la atención de riesgos derivados del virus. A su vez se les estableció el manejo presupuestal durante el lapso de la emergencia para atender directamente las necesidades generadas por el Covid-19.

6. Frente al análisis comparado con el caso español, se encuentra que ambos gobiernos han procurado mantener los empleos tomando medidas encaminadas a la no autorización de despidos masivos, a implementar el teletrabajo y el trabajo a distancias. Así mismo, estos países han optado por medidas de restricción de la movilidad de su población, permitiendo la misma solo en casos excepcionales, razón por la cual se adoptan medidas de protección al cesante o a quienes hayan disminuido sus ingresos. Las divergencias de las medidas tomadas en ambos

países se centran en el manejo del fomento del empleo, el cual se vislumbra⁸⁷ como una prioridad en el caso español pero no se evidencia en el caso colombiano, además de la consideración del Covid-19 como fuerza mayor, en el caso español esta determinación se considera en razón a las actividades comerciales que se afectan directamente por las medidas para afrontar el Covid-19 o derivadas de estas, lo que permite que se realicen suspensiones de contratos y medidas de flexibilización laboral con la respectiva autorización de la autoridad laboral; en el caso colombiano es clara la posición de que tal determinación sólo se toma en cada caso particular por medio del juez competente.

7. La pandemia del Covid-19 genera que como humanidad se deba repensar y replantear a las condiciones políticas, económicas y sociales en las que se esta inmerso y la capacidad de respuesta de los gobiernos frente a sus poblaciones al momento de enfrentar crisis. A nivel laboral se hace necesario el considerar el aumento de la situación de pobreza de empleados, trabajadores independientes, trabajadores informales, pequeños y medianos empresarios, así como de sus respectivas familias, en el caso colombiano se resalta que el 42,4% de los trabajadores lo son por cuenta propia y el 56,4% no son asalariados; se debe también analizar la capacidad de los sistemas de seguridad social, para la inclusión de aquellos que no forman parte de estos y las garantías sociales para aquellos que los requieran. Así mismo, se genera la necesidad de desarrollar medidas contracíclicas para afrontar estas crisis económicas y reactivar la

economía nacional, dentro de lo cual se considera se deben incluir el⁸⁸ desarrollo de economías colaborativas, la protección a la industria nacional y la soberanía alimentaria.

8. La voluminosa normativa expedida en el caso colombiano para hacer frente a la crisis, la cual en muchos casos se presenta como incompleta, contradictoria o complementaria, refleja una falta de técnica legislativa a nivel general por parte de los creadores jurídicos, además de un nivel de improvisación, falta de coordinación y preparación para afrontar situaciones propias de un estado de emergencia, esto sin mencionar la falta de agilidad en la revisión constitucional que según la normatividad se exige. Además, se resalta que en materia laboral han sido las Circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo las que desarrollan las principales medidas a tomar, aun sobre los Decretos expedidos. Respecto a los auxilios establecidos, se ha de mencionar las constantes denuncias frente a las solicitudes y asignaciones de los mismos, la limitación de recursos y la insuficiencia de los estos para atender la demanda nacional.

Referencias

Alcaldía de Popayán.(s.f). Resoluciones, Circulares y Actos Administrativos. Popayán,

Colombia: Alcaldía de Popayán. Recuperado de <http://www.popayan.gov.co/ciudadanos/la-alcaldia/normatividad/resoluciones-circulares-y-actos-administrativos>.

Circular 05 de 2020 [Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas]. Compromiso con las acciones de contención ante el Covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. Marzo 11 de 2020.

Circular 09 de 2020 [Agencia Nacional de Infraestructura]. Medidas fijadas por el Gobierno Nacional, ante la presencia de la enfermedad por el COVID-19. Marzo 12 de 2020.

Circular 07 de 2020[Departamento Administrativo Nacional de Estadística]. Lineamientos a seguir y tener en cuenta frente a la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. Marzo 17 de 2020.

Circular 17 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Lineamientos mínimos a implementar de promoción y prevención para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por Covid-19 (Antes denominado Coronavirus). Febrero 24 de 2020.

Circular 019 de 2020 [Aeronáutica Civil]. Medidas de prevención ingreso Covid-19. Febrero 26 de 2020.

Circular 020 de 2020 [Ministerio de Educación]. Medidas adicionales y complementarias para el manejo, control y prevención del Coronavirus (COVID-19). Marzo 16 de 2020.

Circular 21 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Medidas de protección al empleo con ocasión de 90 la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. Marzo 17 de 2020.

Circular 22 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria. Marzo 19 de 2020.

Circular 26 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Capacitación, prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por Covid-19 (antes denominado coronavirus). Marzo 27 de 2020.

Circular 27 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas. Marzo 29 de 2020.

Circular 031 de 2020 [Registraduría Nacional del Estado Civil]. Por medio de la cual se suspende de manera temporal y de carácter preventivo la atención presencial al público en la Registraduría Nacional del Estado Civil y sus sedes y se adoptan otras medidas. Marzo 16 de 2020.

Circular CIR2020-18-DMI-1000 [Ministerio del Interior]. Directrices transitorias para el trabajo virtual en casa. Marzo 12 de 2020.

Circular Conjunta 01 de 2020 [Ministerio de Transporte y Ministerio de Salud y Protección Social]. Directrices para la prevención, detención y atención ante un caso de coronavirus (Covid-19). Marzo 11 de 2020.

Circular Conjunta 11 de 2020. [Ministerio de Educación Nacional y Ministerio de Salud y Protección Social]. Recomendaciones para la prevención, manejo y control de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus en el entorno educativo. Marzo 9 de 2020.

Circular Conjunta 29 de 2020 [Registraduría Nacional del Estado Civil y Consejo Nacional 91

Electoral]. Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. Marzo 13 de 2020.

Circular Externa 05 [Ministerio de Salud y Protección Social e Instituto Nacional de Salud].

Directrices para la detección temprana, el control y la atención ante la posible introducción del nuevo coronavirus (2019-nCoV) y la implementación de los planes de preparación y respuesta ante este riesgo. Febrero 11 de 2020.

Circular Externa 08 de 2020 [Superintendencia Financiera de Colombia]. Instrucciones

relacionadas con el fortalecimiento de la gestión del riesgo operacional ante los eventos derivados de la coyuntura de los mercados financieros y la situación de emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional mediante Resolución No. 385 de 12 de marzo de 2020. Marzo 17 de 2020.

Circular Externa 11 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Comercio,

Industria y Turismo]. Recomendaciones para la contención de la epidemia por el nuevo coronavirus (Covid-19) en los sitios y eventos de alta afluencia de personas. Marzo 10 de 2020.

Circular Externa 12 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio de Comercio,

Industria y Turismo]. Directrices para la contención de la infección respiratoria aguda por el nuevo coronavirus (Covid-19) en el entorno hotelero. Marzo 12 de 2020.

Circular Externa 13 de 2020 [Superintendencia financiera de Colombia]. Solicitud y pago de las

cesantías por el retiro parcial para el alivio de los trabajadores durante la Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 30 de 2020.

Acciones de contención ante el Covid-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. Marzo 10 de 2020.

Circular Externa 20201300000055 [Superintendencia de vigilancia y seguridad privada]Cumplimiento de medidas especiales en torno a la declaración de emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19. Marzo 13 de 2020.

Circular Externa 20201300000145 [Superintendencia de vigilancia y seguridad privada]. Instrucciones en torno a la actividad de los supervisores de los servicios de vigilancia y seguridad privada, como medida de prevención por la emergencia sanitaria originada por la pandemia del coronavirus – Covid-19. Marzo 30 de 2020.

Código Sustantivo del Trabajo. [CST]. Decreto Ley 3743 de 1950. Arts 9, 57, 186, 187, 249, 254 y ss. Junio 7 de 1951(Colombia).

Comunicado de la Organización Internacional del Trabajo [Organización Internacional del Trabajo]. El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Marzo 18 de 2020.

Concepto 02EE202041060000000688 de 2020 [Ministerio del Trabajo]. Vacaciones Colectivas y anticipadas. Febrero de 2020.

Concepto 08SE20207417001000008676 de 2020 [Ministerio del Trabajo]. Preservación fuentes de empleo- falta de competencia del Ministerio del Trabajo para determinar si existe o no fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo. Marzo de 2020.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Proceso 2556-08 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila; Mayo 17 de 2012).

Corte Consitucional de Colombia. (Sentencia C-004 de 1992). (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; mayo 07 de 1994).

93

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-045 de 1996.(M.P. Vladimiro Naranjo Mesa: Febrero 8 de 1996).

Corte Consitucional de Colombia. (Sentencia C-135 de 2009). (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; febrero 25 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-225 de 2017.(M.P. Alejandro Linares Cantillo: Abril 20 de 2017).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-670 de 2015.(M.P. María Victoria Calle Correa: Octubre 28 de 2015).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-813 de 2014.(M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez: Noviembre 5 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-930 de 2009.(M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: Diciembre 10 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-483 de 1999.(M.P. Antonio Barrera Carbonell: Julio 8 de 1999).

Decreto 34 de 2013 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012. Enero 15 de 2013.

Decreto 90 de 2020 [Alcaldía Mayor de Bogotá]. Por el cual se adoptan medidas transitorias para garantizar el orden público en el Distrito Capital, con ocasión de la declaratoria de calamidad pública efectuada mediante Decreto Distrital 087 del 2020. Marzo 19 de 2020.

Decreto 411 de 2020 [Ministerio de Comercio, Industria y Turismo]. Por el cual se toman medidas transitorias debido a la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 con respecto al régimen de zonas francas. Marzo 16 de 2020.

Decreto 417 de 2020 [con fuerza de ley]. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. Marzo 17 de 2020.

Decreto 491 de 2020 [Ministerio de Justicia y del Derecho]. Por medio del cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 28 de 2020.

Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 24 de 1994.

Decreto 2020070001025 de 2020 [Gobernación de Antioquia]. Por medio del cual se declara una cuarentena por la vida en el Departamento de Antioquia y se dictan otras disposiciones. Marzo 19 de 2020.

Decreto Legislativo 417 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 17 de 2020.

Decreto Legislativo 440 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se adoptan medidas de urgencia en materia de contratación estatal, con ocasión del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 20 de 2020.

Decreto Legislativo 457 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. Marzo 22 de 2020.

Decreto Legislativo 460 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se dictan medidas para garantizar el servicio a cargo de las comisarías de familia, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 22 de 2020.

Decreto Legislativo 464 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se disponen medidas con el fin de atender la situación de emergencia económica, social y ecológica de la que trata el Decreto 417 de 2020. Marzo 23 de 2020.

Decreto Legislativo 475 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se dictan medidas especiales relacionadas con el sector Cultura, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 25 de 2020.

Decreto Legislativo 482 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se dictan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 26 de 2020.

Decreto Legislativo 486 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se crea un incentivo económico para los trabajadores y productores del campo y se adoptan otras medidas para garantizar el permanente funcionamiento del sistema de abastecimiento de productos

agropecuarios y seguridad alimentaria en todo el territorio nacional, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 27 de 2020. 96

Decreto Legislativo 488 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 27 de 2020.

Decreto Legislativo 500 de 2020 [Presidencia de la República]. Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 31 de 2020.

Juzgado Noveno Civil Municipal de Oralidad de Medellín. Sentencia 05001-40-03-009-2020-00311-00. (J. Andrés Felipe Jiménez Ruíz: Abril 16 de 2020).

Juzgado Trece Civil Municipal de Cartagena de Indias. Sentencia 13-001-40-03-2020-00169-00. (J. Mauricio González Marrugo: Abril 3 de 2020).

Lalinde, P. (1 de febrero de 2020). Sanidad confirma en La Gomera el primer caso de coronavirus en España. El País. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2020/01/31/actualidad/1580509404_469734.html

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. Julio 16 de 1979. DO.Nº 35.308.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. Nº 41.148.

Ley 302 de 1996. Por el cual se crea el Fondo de Solidaridad Agropecuario, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones. Julio 30 de 1996. DO. Nº 42.848.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y 97

se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. DO. N°47.052.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras

disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. N° 48.488.

Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en

Colombia. Junio 18 de 2013. DO. N° 48.825.

López Moreno, J.P. (Coord.).(2020). Guía de medidas laborales frente al Covid-19 en

Iberoamérica. Bogotá D.C: Tirant Lo Branch.

Orden SND/232/2020 [Ministerio de Sanidad]. Por la que se adoptan medidas en materia de

recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el

COVID-19. Marzo 15 de 2020. BOE-A-2020-3700.

Orden SND/295/2020 [Ministerio de Sanidad]. Por la que se adoptan medidas en materia de

recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación ocasionada por el

COVID-19. Marzo 28 de 2020. BOE-A-2020 4156.

Orden SND/299/2020 [Ministerio de Sanidad]. Por la que se modifica la Orden SND/232/2020

de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para

la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Marzo 30 de 2020.

Pandemia. (s.f). En el Diccionario de la Real Academia Española (23ª ed.). Recuperado de

<https://dle.rae.es/pandemia>.

Real Decreto 464/2020 [Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria

Democrática]. Por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de

crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Marzo 14 de 2020. BOE-A-2020-3692.

Real Decreto-ley 08/2020 [Jefatura del Estado]. De medidas urgentes extraordinarias para 98
hecer frente al impacto económico y social del COVID-19. Marzo 18 de 2020. BOE-A-2020-
3824.

Real Decreto-ley 09/2020 [Jefatura del Estado]. Por el que se adoptan medidas complementarias,
en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Marzo 28 de 2020.
BOE-A-2020-4152.

Real Decreto-ley 10/2020 [Jefatura del Estado]. Por el que se regula un permiso retribuido
recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios
esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra
el COVID-19. Marzo 29 de 2020. BOE-A-2020-4166.

Real Decreto-ley 11/2020 [Jefatura del Estado]. Por el que se adoptan medidas urgentes
complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Abril 1 de
2020. BOE-A-2020-4208.

Reglamento Sanitario Internacional. Artículo 1. 2005.

Resolución 385 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se declara la
emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer
frente al virus. Marzo 12 de 2020.

Resolución 407 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se modifican los
numerales 2.4 y 2.6 del artículo 2 de la Resolución 385 de 2020, por el cual se declaró la
emergencia sanitaria en todo el territorio nacional. Marzo 13 de 2020.

Resolución 464 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se adopta la 99

medida sanitaria obligatorio de aislamiento preventivo, para proteger a los adultos mayores de 70 años. Marzo 18 de 2020.

Resolución 470 de 2020 [Autoridad Nacional de Licencias Ambientales]. Por la cual se suspende

la atención de los servicios presenciales de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales-ANLA. Marzo 19 de 2020.

Resolución 471 de 2020 [Agencia Nacional de Infraestructura]. Por la cual se establece como

medida transitoria la suspensión de términos en las actuaciones administrativas y contractuales que se adelantan en la Agencia Nacional de Infraestructura y se adoptan otras medidas administrativas, por motivos de salud pública. Marzo 22 de 2020.

Resolución 489 de 2020 [Ministerio del Deporte]. Por medio de la cual se dictan medidas

especiales relacionadas con la Dirección de Fomento y Desarrollo, en el marco del Estado de Emergencia. Marzo 30 de 2020.

Resolución 784 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Por medio de la cual se adoptan medidas

transitorias por motivos de emergencia sanitaria. Marzo 17 de 2020.

Resolución 803 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Por medio del cual se aplica de oficio del

ejercicio de poder preferente. Marzo 19 de 2020.

Resolución 853 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Por la cual se dictan medidas para la operación

del artículo 6 del Decreto Ley 488 de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica . Marzo 30 de 2020.

Resolución 876 de 2020 [Ministerio del trabajo]. Por medio de la cual se modifican las medidas transitorias previstas en la Resolución 784 del 17 de marzo de 2020 en virtud de lo expuesto en el Decreto 417 de 2020. Abril 01 de 2020. 100

Resolución 2953 de 2020 [Instituto Colombiano de Bienestar Familiar]. Por la cual se adoptan medidas transitorias frente a los trámites de restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19. Marzo 17 de 2020.

Resolución 3000 de 2020 [Instituto Colombiano de Bienestar Familiar]. Por la cual se suspenden términos dentro de los procesos disciplinarios y los procesos administrativos sancionatorios que se adelantan en el ICBF a partir del 18 y hasta el 31 de marzo de 2020 en razón a la emergencia sanitaria declarada en el territorio nacional. Marzo 18 de 2020.

Resolución 3005 de 2020 [Instituto Colombiano de Bienestar Familiar]. Por la cual se adopta el Anexo para la prestación de los servicios de Atención a la Primera Infancia del ICBF, ante la declaración de emergencia sanitaria establecida por el Gobierno Nacional de Colombia por causa del COVID -19, el cual hará parte integral del Lineamiento Técnico para la Atención a la Primera Infancia y de los Manuales Operativos de las modalidades Comunitaria, Familiar, Institucional y Propia e Intercultural para la Atención a la primera infancia. Marzo 18 de 2020.

Resolución 3130 de 2020 [Superintendencia de Notariado y Registro]. Por la cual se adoptan medidas transitorias en la Superintendencia de Notariado y Registro para la prevención y contención del coronavirus (COVID-19). Marzo 24 de 2020.

Urrego Ortiz, F., & Quinche Ramírez, M. (2008). Los decretos en el sistema normativo

101

colombiano- Una política estatal de invención normativa. *Vuniversitas*, 57(116), 53-83.

Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14559>.