

**Análisis de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional para mitigar el impacto económico empresarial del Covid 19 en Colombia**

**Jesús Robinson Basante Almeida**

**Andrea Bibiana Perez Corrales**

**Artículo presentado para optar el título de Contador Público**

**Director**

**Andrea Hurtado Ayala**



**Institución Universitaria Antonio José Camacho**

**Facultad de Ciencias Empresariales**

**Contaduría Pública**

**2022**

## Resumen

El gobierno colombiano, debido a la pandemia mundial causada por el coronavirus Covid-19, decretó la emergencia sanitaria en el país y dictó normas regidas por la Organización Mundial de Salud. Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo pretende analizar el impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19. Se procedió con el análisis documental que permitió recolectar información de manera ordenada y sistemática para conocer el impacto de las medidas laborales. Se elaboró una línea del tiempo con las diferentes medidas laborales, que buscaban proteger al trabajador, al empresario y adoptar nuevas modalidades de trabajo. Finalmente se analizaron las implicaciones contables para las empresas.

**Palabras clave:** Covid-19, pandemia, laboral, economía, medidas.

## Abstract

The Colombian government, due to the worldwide pandemic caused by coronavirus 19, decreed a sanitary emergency in the country and dictated norms governed by the World Health Organization. Taking into account the above, the present work intends to analyze the impact of the labor measures adopted by the Colombian national government during the first year of the sanitary emergency caused by Covid 19. A documentary analysis was carried out to collect information in an orderly and systematic manner to learn about the impact of the labor measures.

A time line was drawn up with the different labor measures, which sought to protect the worker, the employer and to adopt new work modalities. Finally, the accounting implications for the companies were analyzed.

**Keywords:** Covid-19, pandemic, labor, economy, measures.

## Introducción

El 12 de marzo del 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia declaró la emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus Covid 19. Considerando que a esa fecha no existía un medicamento ni tratamiento para hacer frente al virus y su alto grado de contagio, el gobierno adoptó medidas para reducir el contagio masivo. Entre estas se implementaron medidas laborales que permitirían hacer frente a la pandemia con el fin de minimizar el impacto negativo que esta traería a la economía.

Por tal razón, para el desarrollo del presente proyecto se considera un tipo de estudio exploratorio y descriptivo, a través de la investigación de análisis documental que permitirá recoger datos de libros, documentos, normas y decretos ordenadamente y de manera sistemática, para conocer cuáles fueron las medidas laborales implementadas por el gobierno colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid- 19 y el análisis de las NIIF, que permita examinar los efectos de las medidas laborales en la presentación de la información financiera. Este proyecto hace parte del semillero de investigación del proyecto titulado “Impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid 19: Estudio de dos casos empresariales del sector hotelero uno en Cali y otro en el Eje Cafetero”.

El presente proyecto está compuesto de los siguientes capítulos: el planteamiento del problema seguido de la formulación de las preguntas de investigación. Luego se plantean el objetivo general y los específicos después se elabora la justificación del proyecto, seguido del marco referencial donde se presentan los antecedentes de la investigación, el marco teórico sobre los principales conceptos de la teoría contable. En el marco legal, se presentan las principales normas que rigen la realización de este trabajo y posterior a ello, se describe el marco contextual. Finalmente, se propone la metodología para desarrollar el proyecto, los resultados obtenidos y conclusiones.

## **1 Desarrollo del tema**

Se toma como referencia los fundamentos teóricos sobre el derecho económico, derecho laboral y legislación laboral.

### **1.1 Derecho económico.**

El derecho y la economía están relacionados entre sí, (Rivero Ortega, 2015) señala que:

Si la Economía puede definirse como la ciencia de las elecciones humanas (en la distribución de recursos escasos o en la selección de fines alternativos), el Derecho ha de considerarse la principal herramienta orientadora de las distintas opciones a disposición de los agentes económicos, pudiendo desde proscribirlas, o sujetarlas a infranqueables límites, hasta incentivarlas y ampararlas con su cobertura formal protectora. (p.13).

El derecho económico es una materia interdisciplinar que se dedica al estudio de temas como la regulación del mercado, el régimen de la competencia o los derechos de los consumidores. Comprende partes del área jurídica el cual debe ser estudiado desde el punto de vista del derecho público y privado. El derecho público a su vez comprende el área constitucional y administrativo y el derecho privado el ámbito mercantil o civil.

#### **1.2.1 Derecho laboral.**

El trabajo es de acuerdo a (Ruesgas Benito, Pérez Ortiz, & Pérez Trujillo, 2014) un “recurso básico de los sistemas de producción y distribución, por extensión, sobre la comprensión de la amalgama de relaciones de carácter económico que establecemos los humanos, con el fin de dar satisfacción a nuestras necesidades materiales y no materiales” (p.16).

El derecho del trabajo es un conjunto de pautas que reglamentan la relación entre trabajadores y patrones, el derecho social a su vez es un complemento del laboral puesto que este se refiere a un conjunto de normas que instauran principios y ordenamientos a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad para lograr su convivencia dentro de un orden jurídico (Hernández Herrera & Juárez Suárez, 2015)

El Derecho laboral está enmarcado por la normatividad, en el caso de Colombia se rige por el código sustantivo del trabajo, orientado a la legislación laboral y derecho laboral en general. De acuerdo al artículo 53 de la constitución política colombiana existen unos requisitos mínimos para tener en cuenta en el estatuto tributario.

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Marcucci Diaz Granados, 2005)

Para (Rivera Zárate, Angulo Guiza, & Rivera Pérez, 2020) el derecho laboral es un conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones entre los trabajadores, empleadores organizaciones sindicales y el estado. Con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los empleados y la protección del trabajo y de esta forma alcanzar la justicia en las relaciones surgidas entre trabajadores y empleadores dentro de un marco de coordinación económica y equilibrio social.

#### ***1.2.1.1 Tratamiento contable de los beneficios a empleados..***

Antes de la implementación de las normas internacionales de información financiera en Colombia las obligaciones laborales como los beneficios a empleados que la empresa debe reconocer a favor de sus colaboradores se reconocían según el (Decreto 2649 por el cual se reglamenta la contabilidad en general y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptadas en Colombia, 1993)

Artículo 74. Son obligaciones laborales aquellas que se originan en un contrato de trabajo.

Se deben reconocer los pasivos a favor de los trabajadores siempre que:

1. Su pago sea exigible o probable y,
2. Su importe se pueda estimar razonablemente.

Actualmente con la implementación de las normas internacionales los beneficios a empleados se reconocen bajo la (NIC 19 Beneficios a los Empleados, 2008) la cual establece que el objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La norma requiere que una entidad reconozca:

1. Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y
2. Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Los beneficios a los empleados que estipula esta norma son los siguientes:

- a. los beneficios a corto plazo a los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo), y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;
- b. beneficios a los empleados retirados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica para los retirados;
- c. otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio, los beneficios por

incapacidad y, si no se deben pagarse dentro de los doce meses del cierre del periodo, la participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida; y

d. beneficios por terminación.

Puesto que cada una de las categorías anteriores identificadas en (a) a (d) presenta características diferentes, esta Norma establece requerimientos separados para cada una de ellas.

## **2 Metodología**

El método de estudio acorde al desarrollo de esta investigación es el deductivo ya que este nos permite pasar de un tema general a uno particular, por lo cual nos ayuda analizar e identificar cada una de las medidas laborales que adopto el gobierno para enfrentar la crisis económica generadas por la emergencia sanitaria frente al Coronavirus COVID 19 y de esta manera establecer qué medidas están enfocadas a minimizar o mitigar los efectos negativos en las empresas.

El tipo de estudio que se llevara a cabo en el tratamiento de esta investigación es de carácter descriptivo y exploratorio ya que se trata de consultar las medidas laborales que adopto el gobierno para mitigar el impacto económico que puede generar la emergencia sanitaria por el coronavirus Covid19 en las diferentes empresas.

Y finalmente, se acudirá al enfoque cualitativo que se basa en la recolección de datos sin medición numérica, sin conteo, utilizando las descripciones y las observaciones. A través de la recolección de la información que aporte herramientas necesarias para describir las medidas laborales generadas en Colombia a partir de la pandemia del Covid 19 durante el primer año y su impacto en el tratamiento contable de la información financiera.

### 3 Resultados

#### **3.1 Línea de tiempo de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional durante el primer año de la emergencia sanitaria por el Covid 19 en Colombia**

A continuación, se presenta la normatividad de orden nacional en el ámbito laboral que se expidió desde el 10 de marzo del 2020 al 09 de abril del 2021 lo cual abarca la normatividad vigente durante el primer año de la emergencia sanitaria en Colombia.

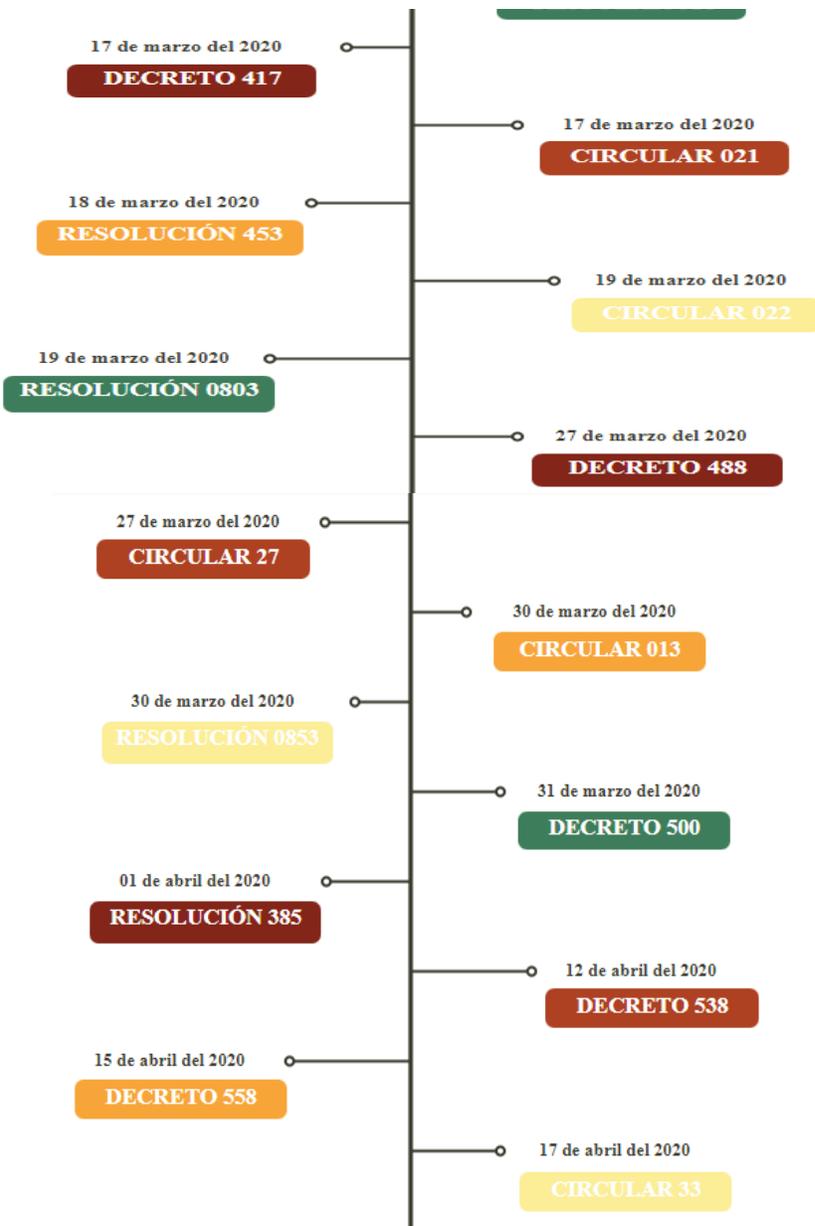
Teniendo en cuenta que la pandemia tuvo un alcance a nivel mundial la Organización Internacional del trabajo (OIT) se encargó de expedir una normatividad basada en tres aspectos fundamentales: proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos; normas que servirían como base y que fueron pertinentes en el contexto del brote de Covid 19, las cuales establecieron una evaluación preliminar de los posibles efectos en el ámbito laboral y proponía un conjunto de medidas para mitigar y facilitar una recuperación sólida y eficaz. Estas sirvieron como fundamento a las diferentes entidades a nivel nacional encargadas de expedir estas normas para hacer frente al Covid 19.

A continuación, se presenta la línea del tiempo de la normatividad expedida durante el primer año de la emergencia sanitaria en Colombia:

***Figura 1. Línea del tiempo Medidas laborales Adoptadas en Colombia.***

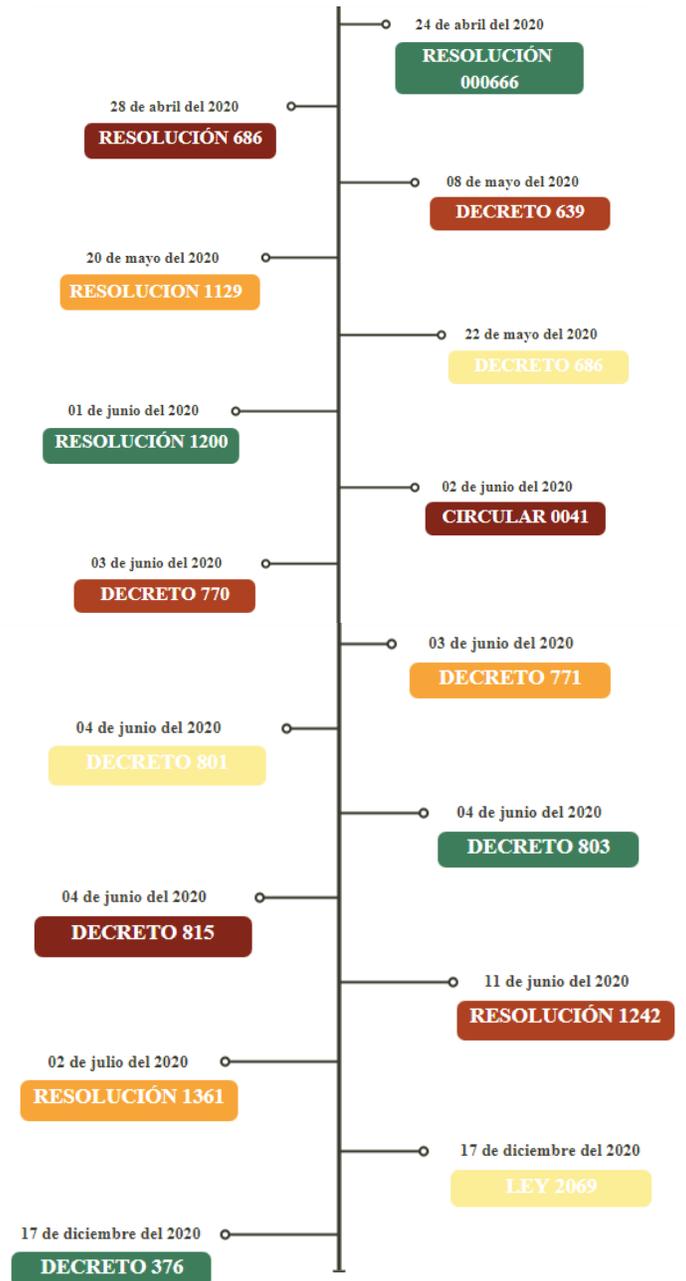
*Linea de tiempo*

MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS EN COLOMBIA



*Linea de tiempo*

MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS EN COLOMBIA

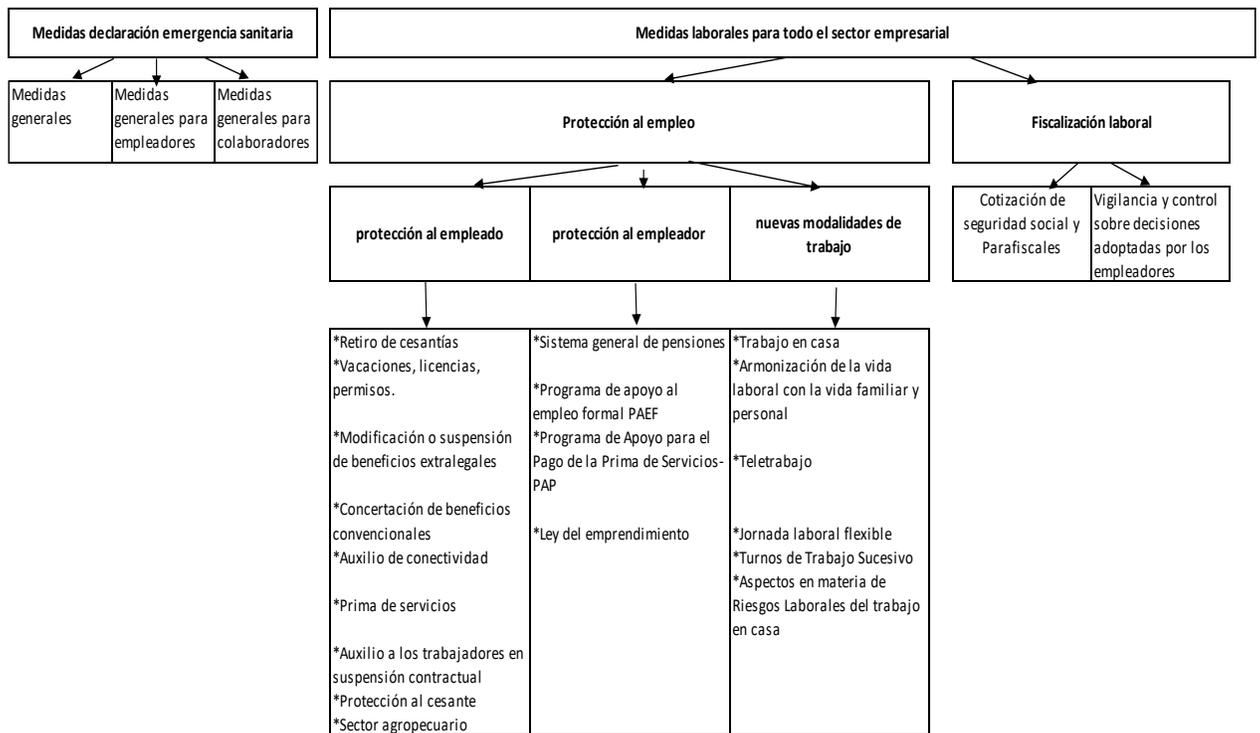


**3.2. Características principales de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional durante el primer año de la emergencia sanitaria por el Covid 19 en Colombia.**

Con base en la línea del tiempo presentada en el punto anterior. Se realiza una caracterización de cada una de las medidas expedidas por el gobierno nacional, las cuales fueron categorizadas en dos (2) grupos: declaración emergencia sanitaria en Colombia y medidas laborales para todo el sector empresarial

Para la conformación de estos grupos se tuvo en cuenta, que en el marco de la pandemia se emitieron una serie de normas que aplicaron a nivel general para todo el territorio nacional afectando a individuos y empresas. Tomando como base estas medidas generales, se continúa con las medidas específicas del ámbito laboral con aplicabilidad para todos los sectores económicos.

**Tabla 1. Resumen clasificación medidas laborales**



Fuente: Elaboración propia

### **3.3. Implicaciones en la presentación de los estados financieros ante la adopción por parte de las empresas de las medidas laborales implementadas por el gobierno nacional durante el primer año de la emergencia sanitaria por el Covid 19 en Colombia.**

Las empresas deberán considerar el impacto causado por el Covid 19 y las diferentes medidas adoptadas por el gobierno nacional, lo cual va a tener su correspondiente reflejo en los estados financieros, por esta razón es importante que las entidades evalúen cuidadosamente las implicaciones contables sobre el proceso de preparación de la información considerando los marcos de información financiera aplicables en cada caso. Para determinar las implicaciones contables de las diferentes medidas que se describieron en el punto anterior, se tomó como base el documento de la Price Water House Coopers (PWC) titulado “Implicaciones Contables de los Efectos del Covid 19”, que se resume en la Tabla 3. En este informe se identifica que las implicaciones contables por el Covid 19 se pueden dividir en cinco categorías: Activos no financieros, instrumentos financieros y arrendamientos, reconocimiento de ingresos, obligaciones no financieras y negocio en marcha

**Activos no financieros:** los activos no financieros se verían impactados directamente por las medidas generales. En primer lugar, el cumplimiento de las condiciones de bioseguridad en las empresas puede implicar la necesidad de adecuar algunos de los activos fijos para que estén aptos para operar de acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Salud. Segundo, la medida de asilamiento preventivo obligatorio que implicó el cierre temporal de diversos sectores económicos, genera un probable efecto en los inventarios asociado a la reducción del costo de los mismos debido a la disminución en el tiempo de rotación de inventarios, disminución de precios de venta, pérdidas por obsolescencia de inventarios, entre otros. Estos aspectos implican un reconocimiento del deterioro de inventarios. Por último, para la adopción de las condiciones necesarias para el teletrabajo es posible que las empresas requieran adquirir activos fijos como equipos de cómputo o muebles y enseres para el trabajo en casa. Por su parte, también pudo requerirse la adquisición de licencias y software especializado para tal fin.

**Instrumentos financieros y arrendamientos:** Al igual que los activos no financieros, los instrumentos financieros y arrendamientos se verían afectados principalmente por las medidas generales. Las medidas relacionadas con el aislamiento preventivo obligatorio que condujeron al cierre temporal de las empresas en diferentes sectores económicos, ocasionó una desaceleración económica y grandes pérdidas de ingresos a nivel empresarial que pudieron afectar los precios de

las acciones de las empresas que cotizan en bolsa, lo que conduce a un deterioro del valor de las inversiones en empresas con estas características. Adicionalmente, el cierre de la actividad económica por parte de las empresas pudo ocasionar que algunos clientes no cancelaran a tiempo sus obligaciones con la entidad, pudiendo entrar a negociar por medio de solicitudes de refinanciación, ampliación del plazo sin intereses, reducción de los valores a cobrar, entre otros. Este incremento del riesgo crediticio debiendo reconocerse la pérdida crediticia esperada según lo dispone la NIIF 9.

En términos de las medidas de protección al empleado, el pago de vacaciones anticipadas genera un efecto en la cuenta cuentas por cobrar, debiéndose contabilizar como anticipos hasta tanto se cumpla el tiempo de vacaciones. Por último, en términos de las medidas de fiscalización laboral, el beneficio otorgado a las empresas con respecto al aporte de pensión reducidos que permitió a las empresas disminuir sus aportes al sistema general de pensiones del 16 % al 3 % durante los meses de abril y mayo de 2020, termina afectando las cuentas por cobrar a empleados en el valor del porcentaje que debe asumir el empleado y que no se descontó en su momento, dado que se estipuló que quienes hayan hecho uso del mecanismo contemplado en la resolución 686, contarán con 36 meses contados a partir del 1 de junio de 2021 para efectuar el aporte de la cotización faltante. Este valor deberá ser descontado y pagado de acuerdo al plazo establecido por el gobierno, y las empresas deberán convenir con el empleado el tiempo y la forma como serán descontados dichos valores.

**Reconocimiento de ingresos:** El reconocimiento de ingresos se vería afectado por las medidas generales, una de estas afectaciones fue la resolución 453 del 18 de marzo del 2020, donde se indicaba la clausura temporal a nivel nacional de los establecimientos de esparcimiento y diversión, los establecimientos de venta de comida y bebidas. También en el decreto 457 del 22 de marzo del 2020 se declaró el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas que habitan el territorio colombiano, en esta medida se prohibía la libre circulación de personas y vehículos, afectando el valor de los ingresos recibidos por sus actividades durante los meses en que se mantuvo esta medida. Por otra parte, las empresas que se acogieron a las medidas de protección al empleo como los beneficios dados por el programa PAEF (beneficios pago de nómina) y el PAP (programa de apoyo para el pago de la prima), son subvenciones gubernamentales asumidas como otros ingresos.

**Obligaciones no financieras:** Las obligaciones no financieras se verían afectadas por las medidas de fiscalización laboral, teniendo en cuenta que la medida de aporte reducido a pensión genera un efecto en los beneficios a empleados, en la cuenta de retenciones y aportes de nómina.

**Negocio en Marcha:** El negocio en marcha se vería afectado principalmente por las medidas generales. El Decreto 457 del 22 de marzo del 2020 declaró el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas que habitan el territorio colombiano, esta medida se prohíbe la libre circulación de personas y vehículos. Estas medidas obligan a aquellas empresas que se vieron más impactadas a evaluar el cumplimiento de la hipótesis de negocio en marcha, debiendo realizar las respectivas revelaciones en las notas a los estados financieros.

#### **4 Discusión**

En este trabajo se analizó el impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19. Para tal fin, se efectuó un análisis de las medidas mediante la recopilación de cada normatividad generada a partir del inicio de la pandemia, que permitió la elaboración de la línea de tiempo. De esta forma se pudo determinar cuáles fueron las medidas, que el gobierno nacional en conjunto con las entidades gubernamentales emitió para proteger el sector empresarial y el derecho del trabajo mitigando el impacto negativo que se pudo presentar durante el primer año de la emergencia sanitaria.

La elaboración de la línea de tiempo permitió realizar una clasificación de estas medidas en diferentes sectores determinando los enfoques a los que fueron encaminados, identificando dos grandes grupos: aquellas medidas generales asociadas con la declaratoria del estado de emergencia sanitaria y las diferentes restricciones que esto ocasionó; y las medidas netamente laborales donde se identifican aquellas enfocadas en la protección al empleo y la fiscalización laboral. En este último grupo se identifican las medidas que acogen a empleados y empleadores.

En cuanto a las implicaciones en los estados financieros ante la adopción por parte de las empresas de las medidas laborales, se consideró el impacto causado por el Covid 19 considerando los marcos normativos de información financiera aplicables en cada caso, por lo cual, para el desarrollo de este fue necesario enfocar toda esta información en cinco (5) aspectos importantes como los activos no financieros, los instrumentos financieros y arrendamientos, el reconocimiento de los ingresos, las obligaciones no financieras y el negocio en marcha.

## 5 Conclusiones

Las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid estaban enfocadas en mantener el funcionamiento empresarial e institucional buscando nuevas estrategias para el funcionamiento mediante unas modalidades de trabajo para la gran parte de entidades y personas, entre estas se pueden resaltar el trabajo en casa, la flexibilidad del horario laboral y el autocuidado. Lo anterior con el fin de que en el territorio colombiano no se viera afectada en una gran proporción la economía de las empresas y del país, y además de que no siga en crecimiento el porcentaje del desempleo por el cierre de muchas empresas.

Se debe destacar que el mercado laboral fue uno de los mayores impactados por la pandemia, generando pérdidas de empleos lo que se ve reflejado en la pérdida de ingresos, disminución en el consumo, incremento de la informalidad, afectando la demanda y por ende la actividad productiva de las empresas. Debido a esto, el gobierno se vio en la obligación de enfrentar el tema colocando todos sus esfuerzos en deliberar soluciones, lo cual se vio reflejado en las diferentes normas expedidas por el gobierno nacional. Estas medidas generaron impacto en la presentación de los estados financieros de las empresas, afectando la contabilización de los instrumentos financieros (inversiones y cuentas por cobrar), activos no financieros (inventarios, propiedad planta y equipo, activos intangibles), ingresos de actividades ordinarias, beneficios a empleados, así como, la evaluación del cumplimiento de la hipótesis de negocio en marcha.

Sin estas medidas el impacto generado pudo haber sido mayor debido a que la mayoría de las empresas colombianas no estaban preparadas para una situación de esta magnitud y por ende registraron una caída considerable en sus ingresos y su capacidad para cumplir con sus obligaciones laborales, financieras y no financieras, aumentando las dificultades de financiamiento de capital para continuar con su actividad comercial. Esto ocasiono despidos en masa, vacaciones obligatorias y licencias, dando como resultado un impacto negativo significativo y difícil de superar.

### Referencias

- Aguilera, H., & Rina, M. (2013). Identidad y diferenciación entre método y metodología. *Estudios Políticos*, 103.
- ANDI. (2020). *Colombia: Balance 2020 y Perspectivas 2021*.
- Artículo 215 Constitución política de Colombia. (04 de 07 de 1991). Constitución Política de la República de Colombia de 1991. Bogotá.
- Ballesteros Román, A. (2001). *Comercio Exterior*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicios de Publicaciones.
- Barón Barrera, G. (2016). *Transformación del derecho administrativo en derecho económico*. Bogotá: Ediciones de la U.
- BBC. (29 de 07 de 2020). *BBC News Brasil*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-53576076>
- Billikopf Encina, G. (2003). *Administración Laboral Agrícola: Cultivando la Productividad del Personal*. California: Regents of the University of California.
- Calvo, J. R., Kindelán, C., & Calvo, M. d. (2020). *La Gran Pausa Dramática de una Pandemia*. Barcelona: Malpaso Holdings.
- Casallas, J. L. (2019). La reforma de 1990 a la legislación laboral colombiana: mas libertad, menos justicia . *La reforma de 1990 a la legislación laboral colombiana: mas libertad, menos justicia* . Colombia.
- Constitucion Política de Colombia. (4 de julio de 1991). Constitución Política de Colombia 1991. Bogotá.
- DANE. (02 de 2021). *Dane Información para todos*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#geih-mercado-laboral>
- Decreto 2649 por el cual se reglamenta la contabilidad en general y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptadas en Colombia. (29 de 12 de 1993). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Cartagena.
- Decreto 417. (17 de marzo de 2020). Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. Presidencia de la República. Bogotá.
- Decreto Legislativo 500. (31 de marzo de 2020). Ministerio de Trabajo. Bogotá.
- Fernández Díaz, A., Rodríguez Sáiz, L., Parejo Gámir, J., Calvo Bernardino, A., & Galindo Martín, M. (2011). *Política Monetaria Fundamentos y Estrategias*. Madrid: Editores Spain Paraninfo SA.
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.

- Gomez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Brujas.
- GOV.CO. (20 de 3 de 2020). *Coronavirus Colombia*. Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-aislamiento-preventivo.html>
- Hernández Herrera, J., & Juárez Suárez, C. (2015). *Derecho Laboral y la administracion de recursos humanos*. México: Grupo Editorial Patria S.A DE C.V.
- Ley 1633 . (18 de junio de 2013). Diario Oficial No.48825 del 18 de junio de 2013. El Congreso de Colombia. Bogotá.
- Ley 2663 de 1950 Codigo Sustantivo del Trabajo. (05 de agosto de 1950). Diario Oficial No 27.407. Bogotá.
- Lopez Ahumada, J. E. (05 de 2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid 19. Alcalá de Henares, Madrid, España.
- López Moreno , J. P. (2020). *Guía de medidas laborales frente al COVID 19 en Iberoamérica*. Bogotá: Tirant Lo Blanch.
- Lopez Somarriba, M. T., & Otero Gutiérrez, M. (2015). Gestión de Recursos Humanos, Subsistema de Compensaciones . Managua, Nicaragua.
- Marcucci Diaz Granados, C. (2005). *Panorama Contextualizado del derecho laboral sustancial Colombiano*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- MINSALUD. (6 de 3 de 2020). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Colombia-confirma-su-primer-caso-de-COVID-19.aspx>
- NIC 19 Beneficios a los Empleados. (31 de 12 de 2008). Norma Internacional de contabilidad 19 .
- Organizacion Internacional de Trabajo. (18 de 03 de 2020). EL COVID - 19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas.
- Otálora Urquizu, C. (2009). *Economía Fiscal*. La Paz: Plural Editores.
- Público, M. d. (11 de 05 de 2020). *Cámara de Comercio de Tuluá*. Obtenido de <https://camaratuluá.org/noticias/conoce-si-eres-beneficiario-del-programa-de-apoyo-al-empleo-formal/#:~:text=El%20gobierno%20nacional%20expidi%C3%B3%20el,sus%20ingresos%20en%20esta%20coyuntura.>
- Quintero Mosquera, D. P., & Cagüañas Roza, D. (2020). *Ensayos sobre la pandemia*. Cali: Editorial Universidad Icesi.

- Quiroa, M. (05 de 04 de 2020). *Enciclopedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/sector-primario-secundario-y-terciario.html>
- Rivera Zárate, D. F., Angulo Guiza, U. G., & Rivera Pérez, D. M. (2020). *legislación Laboral 2020*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Rivero Ortega, R. (2015). *Derecho Administrativo Económico*. Salamanca: Marcial Pons.
- Ruesgas Benito, S., Pérez Ortiz, L., & Pérez Trujillo, M. (2014). *Economía del trabajo y política laboral (2a. ed.)*. Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
- Ruiz de la Roja, J. C., & Fernández, S. d. (2020). *Coronavirus: Prevención, pandemia y Contención*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Semana. (26 de 2 de 2021). *Revista Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/desempleo-en-colombia-subio-al-173-en-enero-de-2021/202113/>
- Trabajo, M. d. (10 de 03 de 2020). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Trabajo, M. d. (3 de 06 de 2020). *Presidencia de la República de Colombia*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Santiago, Chile.
- Zapata Moreno, N. (2020). COVID- 19: Estado de emergencia sanitaria, normas gubernamentales y los efectos laborales en Colombia. Medellín, Colombia.