

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES COVID 19 EN COLOMBIA

**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



Institución Universitaria Antonio José Camacho

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

2021

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES COVID 19 EN COLOMBIA

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

**Trabajo de grado para optar por
el título académico de Contador Público**

Jesús Robinson Basante Almeida

Andrea Bibiana Perez Corrales

Profesor:

Andrea Hurtado Ayala



Institución Universitaria Antonio José Camacho

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

2021

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES COVID 19 EN COLOMBIA

Agradecimientos

Primero a Dios, por permitirnos terminar esta etapa en nuestras vidas, y habernos permitido superar todos los obstáculos y dificultades que se presentaron en el camino.

A nuestros padres, por estar siempre presentes y quienes nos han brindado su apoyo para seguir adelante.

Finalmente agradecemos a nuestra tutora, la profesora Andrea Hurtado Ayala quien nos brindó todo su apoyo y nos guio en este proceso.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Sistematización de problema	16
2. Objetivos	17
2.1. Objetivo General	17
2.2. Objetivos Específicos	17
3. Justificación	18
4. Marco Referencial	20
4.1. Antecedentes	20
4.2. Marco Teórico	29
4.2.1 Derecho económico	29
4.2.2 Derecho laboral	32
4.3. Marco legal	35
4.4. Marco contextual	42
5. Diseño metodológico	45

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES COVID 19 EN COLOMBIA

5.1. Método de investigación.	46
5.2. Tipo de estudio.	47
5.3. Enfoque de investigación	47
5.4. Fuentes de información	48
5.4.1 Fuentes primarias	48
5.4.2 Fuentes Secundarias	48
5.5. Técnicas de recolección de información	48
6. Resultados	50
6.1. 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	50
6.2. 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.	64
6.2.1. Medidas declaración emergencia sanitaria	66
6.2.2. Medidas laborales para todo el sector empresarial.	68
6.3. 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.	91
6.3.1. Implicaciones contables de los efectos del Covid-19	91
6.3.2. Implicaciones contables de los efectos de las medidas laborales adoptadas para enfrentar el Covid-19	97

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES COVID 19 EN COLOMBIA

7. Conclusiones	102
Referencias	105

Lista de tablas

Tabla 1. Medidas laborales	65
Tabla 2. Resumen clasificación medidas laborales	90
Tabla 3. Implicaciones contables derivadas del Covid 19	92
Tabla 4. Implicaciones contables derivadas del Covid 19 relacionadas con las medidas laborales	98

Lista de figuras

Figura 1. Mercado laboral en Colombia febrero 2021	43
Figura 2. Línea del tiempo Medidas laborales Adoptadas en Colombia.	50

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. Análisis de las Medidas Laborales Adoptadas por el Gobierno Nacional Para Mitigar el Impacto Económico Empresarial del Covid 19 en Colombia

1.1. Planteamiento del Problema

Contexto:

En enero del año 2020 se conoció en el mundo una nueva enfermedad que de acuerdo a los científicos tuvo su origen en Wuhan (China), el nuevo Coronavirus 19 (Covid 19) convirtiéndose rápidamente en una pandemia mundial por su alto grado de contagio entre los humanos (BBC, 2020).

En Colombia se conoció el primer caso el 6 de marzo del 2020 (MINSALUD, 2020) alertando al Ministerio de salud y protección social para tomar las medidas necesarias y poder establecer un plan de respuesta para enfrentar el coronavirus.

El 12 de marzo del 2020 mediante la resolución 385 el gobierno colombiano declaró la emergencia sanitaria y se tomaron medidas de prevención como prohibir las reuniones con más de 50 personas, aislamiento preventivo para los adultos mayores, realizar el torneo del fútbol colombiano a puerta cerrada, suspensión de visitas en los centros carcelarios y penitenciarios, medidas de aislamiento preventivo para pasajeros, entre otros.

El 20 de marzo el presidente Ivan Duque anunció el primer aislamiento preventivo obligatorio en todo el país el cual se fue extendiendo a la medida que paso el tiempo (GOV.CO, 2020).

El confinamiento obligatorio además de ayudar a prevenir la propagación del coronavirus trajo consigo una recesión económica en el país, afectando las operaciones en las empresas, la movilidad de las personas, el abastecimiento de bienes y servicios lo cual afectó directamente la

pérdida de empleos. Que de acuerdo con el Balance 2020 y perspectivas 2021 de la ANDI este fenómeno (ANDI, 2020):

Se traduce en una pérdida de ingresos de los hogares colombianos de 27,9 billones de pesos (2,7% del PIB) entre marzo y octubre del presente año. La situación del país es incluso más compleja teniendo en cuenta los altos índices de informalidad y el recrudecimiento de este fenómeno durante la pandemia. Todo esto pone de presente la necesidad de dar prioridad al salvamento de las empresas para así conservar los empleos actuales y a la generación de nuevos puestos de trabajo (P.5).

Síntomas y causas:

El doce de marzo del 2020, el presidente Iván Duque Márquez, anunció que ante la pandemia del coronavirus COVID 19, se debía adoptar un marco normativo, que les permita tomar, medidas rápidas y necesarias ante esta situación, por lo que a partir de esta fecha se tomó la decisión de declarar la EMERGENCIA SANITARIA, en todo el territorio colombiano.

Ante esta medida y posteriormente a la decisión de que se inicie una cuarentena obligatoria en todo el país, para mitigar el número de contagios, también se debe tener en cuenta la afectación que esta decisión ocasionó en el sector empresarial y económico, por el cierre del comercio y de las actividades económicas, por lo cual los empresarios debieron tomar la decisión de enviar a sus empleados a vacaciones, suspender contratos y la decisión más drástica fue el despido de empleados, decisión que aumentó el índice de desempleo en el país,. El Gobierno Nacional adoptó unas medidas laborales para enfrentar la crisis por la pandemia del Covid 19 y hacerles frente a los problemas económicos, que estaban enfrentando las empresas ante el cierre y de esta manera mitigar el impacto laboral y de desempleo.

Entre estas medidas que presentó el gobierno se pueden encontrar el pago de nómina de MiPymes, suspensión de aportes a pensiones, aumento de la garantía del fondo nacional de garantías, línea especial para trabajadores independientes, entre otros.

Pronóstico:

Las medidas promovidas por el gobierno Nacional para enfrentar el Covid 19 afectaron notoriamente las ventas de bienes y servicios en las empresas por lo cual tuvieron que acudir a alternativas tales como cierre parcial de sus operaciones, crédito formal para poder financiar los gastos operativos y no optar por cerrar la compañía, reducción de personal, jornadas flexibles, negociación de salarios, reubicación de personal, vacaciones anticipadas y trabajo desde casa.

El gobierno nacional decretó medidas para salvaguardar el empleo en la mayor parte posible y de acuerdo al ministerio de trabajo las diferentes medidas para proteger en Colombia el empleo impactaron de manera positiva porque se logró salvar más de 75 mil empleos, más de 54 mil personas retiraron sus ahorros en cesantías, se dio un apoyo económico a las personas afectadas que se quedaron sin trabajo por la pandemia a través de las cajas de compensación. Esto con el fin de reducir los despidos laborales y contribuir a aquellos colombianos que se quedaron sin ingresos (Ministerio de Trabajo, 2020).

Control del pronóstico:

Este proyecto está dirigido al Análisis de las medidas laborales adoptadas por el gobierno colombiano para enfrentar la crisis por la pandemia del Covid 19, para poder lograr este análisis se debe estudiar cada una de las medidas en orden cronológico adoptadas por el gobierno, en el transcurso de la emergencia sanitaria. Con el fin de conocer cuál fue el impacto ocasionado al

nivel laboral y cuáles fueron las ventajas y desventajas que se presentaron en el sector empresarial. También se busca analizar las implicaciones para las empresas en términos de la presentación de su información financiera bajo NIIF.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19?

1.3. Sistematización de problema

1.2.1. ¿Cuál fue la 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?

1.2.2. ¿Cuáles son las 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?

1.2.3. ¿Cuáles son las 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?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar el impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19.

2.2 Objetivos Específicos

2.2.1. Estructurar una 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.

2.2.2. Describir las 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.

2.2.3. Determinar las 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.

3. Justificación

En Colombia a partir de la emergencia sanitaria que se dio por la pandemia del Covid 19, el gobierno nacional tuvo que buscar alternativas para garantizar los derechos laborales y ayudar a las empresas a buscar salidas. Por esta razón, se generaron diferentes medidas económicas y laborales que han estado asociadas a mitigar el impacto en las empresas para la generación y estabilidad en los puestos de trabajo.

Esta investigación se realiza con el propósito de determinar a fondo los efectos y consecuencias a nivel laboral que se dieron a lo largo de la emergencia sanitaria en Colombia. De acuerdo al Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en enero del 2021 el desempleo fue del 17.3% teniendo en cuenta que para el año 2020 fue de 15.9%. Según las declaraciones del Sr. Juan David Oviedo director del DANE, el desempleo ha incrementado por las medidas restrictivas adoptadas para enfrentar la pandemia en el país (Semana, 2021):

El número de desempleados pasó de 3,2 millones en enero de 2020 a alrededor de 4,2 millones en el mismo mes de este año. Esto se explica por las medidas de restricción impuestas para contener la pandemia.

Por lo tanto, el propósito de este trabajo es conocer cada una de esas medidas laborales implementadas en el país a partir de la declaración del estado de emergencia económica en el territorio nacional y determinar cómo estas medidas han impactado a los sectores económicos en Colombia, y de esta forma, establecer si estas medidas han generado el beneficio esperado para las empresas. También se busca analizar las implicaciones en términos de la presentación de su información financiera bajo NIIF.

La importancia del tema se debe a los diferentes cambios que ha tenido que enfrentar la humanidad por un nuevo virus que llevo a tomar medidas drásticas como el confinamiento, revelando que los sistemas sociales y económicos no estaban preparados para enfrentar esta nueva enfermedad, promoviendo la desigualdad y el desempleo.

Este trabajo se va a enfocar en la revisión de la normatividad vigente frente a la emergencia y los diferentes documentos institucionales, informes, artículos y proyectos a nivel nacional para hacer la recopilación de todas las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional frente a la emergencia de la pandemia por el Covid 19 y de esta manera determinar el impacto que se generó en el sector económico a nivel laboral.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

A continuación, se presentan un libro, tres informes y un trabajo de grado a nivel internacional y nacional que se relacionan con el tema de medidas laborales adoptadas para enfrentar la emergencia sanitaria por el Covid 19.

En primer lugar se consultó el libro **Guía de medidas laborales frente al COVID 19 en Iberoamérica**, de la ciudad de Bogotá escrito por (López Moreno , 2020) , este libro trata de la crisis económica y social que genero a nivel global la pandemia del COVID 19, haciendo énfasis en uno de los escenarios más afectados como es el mercado laboral, para esto estudiaron las medidas laborales que implemento cada uno de los siguientes países: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, medidas con la que los gobiernos buscaron la posibilidad de mantener el empleo y de esta manera resolver el impacto que generaría esta emergencia sanitaria. En las cuales se puede encontrar las siguientes medidas: Tele trabajo, suspensión de contratos, reducción de jornada laboral, movilidad laboral, vacaciones, permisos y compensatorios, despidos, cese laboral, subsidios por COVID 19, Suspensión de pagos de impuestos a trabajadores, de coberturas sociales (seguridad social, pensiones etc.), medidas sanitarias/Higiene y salud laboral COVID 19 , actividad procesal laboral (administrativa y jurisdiccional), producto del Covid 19, contratos de extranjeros, salud y seguridad ocupacional, negociación colectiva, inspección laboral, reducción de horarios y salario, FGTS (fondo garantía por tiempo de servicio) e Incentivos al mantenimiento del empleo.

En el libro se discrimina como cada gobierno adopto algunas o todas de las medidas anteriormente mencionadas, destacando las normas vigentes, reglamentación de la medida, modalidades, normatividades especiales o excepcionales frente al COVID 19, precisiones sobre las medidas adoptadas, requisitos para acogerse a los benéficos, decretos y resoluciones.

Se consultó el comunicado de la (Organización Internacional de Trabajo, 2020) presentado en el observatorio primera edición el comunicado: **EL COVID 19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas**, proporcionando una evaluación preliminar de las posibles repercusiones del Covid 19 en el mundo del trabajo y se proponen un conjunto de medidas a nivel político para mitigar esas persecuciones y facilitar una recuperación sólida y eficaz.

El informe está conformado por cuatro puntos importantes, el primero es la Situación actual: ¿por qué revisten importancia los mercados de trabajo? y destaca que la pandemia al 16 de marzo del 2020 había afectado casi 170.000 personas en 148 países y había provocado más de 6.500 muertes, esta crisis se propago precipitadamente afectando a un ritmo muy rápido el sector económico y el mercado laboral, por eso se hacía necesario dar una respuesta a nivel político de forma rápida y coordinada a nivel mundial a fin de limitar la incidencia directa del coronavirus en la salud de los trabajadores y sus familias, y garantizar la protección de las personas susceptibles de perder sus ingresos al tiempo que se mitigaba el impacto en la economía mundial, también resalta la importancia de aplicar reformas institucionales y políticas en profundidad en el sistema de protección social universal en ámbitos económicos y sociales frente a la crisis.

El segundo punto del informe se centra en las repercusiones: ¿en qué medida va afectar el Covid 19 al mundo del trabajo? la OIT estima que habrá un aumento sustancial del desempleo que oscila entre 5.3 millones y 24.7 millones de personas, también destaca que el nivel de

subempleo aumentara sustancialmente a causa de la demanda adversa de mano de obra lo cual puede conllevar amplios ajustes en materia de reducción de salarios y ajustes en los horarios de trabajo sobre todo en la economía informal, otro efecto del Covid 19 es que afectara tanto el sector industrial como el de servicios; en este ultimo las actividades turísticas, los viajes y el comercio minorista serían los más vulnerables lo que podría poner en riesgo millones de puestos de trabajo.

Algunas de las consecuencias para los ingresos por el trabajo y los trabajadores en situación de pobreza es la disminución de la mano de obra a causa de las cuarentenas y la reducción de actividad económica lo cual se verá reflejado en la disminución del consumo de bienes y servicios, lo que repercutirá negativamente la continuidad de la actividad empresarial y la capacidad de la recuperación económica.

El tercer punto importante del informe es, Respuestas: ¿qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del Covid 19 en el mundo del trabajo? Al producirse una crisis, las Normas internacionales del trabajo proporcionan una base sólida para actuar a nivel político para propiciar una recuperación sostenida y equitativa, la respuesta a nivel político debe hacer hincapié a los objetivos a corto plazo que son la protección de la salud y el apoyo económico para ello es necesario centrarse en tres políticas importantes:

- Protección de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Fomento de la actividad económica y la demanda de mano de obra.
- Apoyo al empleo y al mantenimiento de ingresos.

Y el cuarto aspecto importante del informe es ¿Cómo están actuando los países?, resalta que los países actuaron de forma inmediata para hacer frente a la propagación de la enfermedad y

mitigar efectos adversos en la economía y el mercado laboral; algunas de las medidas que adoptaron los diferentes países es los acuerdos laborales, incluido el trabajo a distancia, ampliación del derecho a bajas por enfermedad remuneradas, asesoramiento en materia de SST, prevención de la discriminación y exclusión, prestación de servicios de cuidado infantil para los padres que trabajan en casi todos los países en los que se han cerrado escuelas y guarderías, medidas fiscales eficaces y políticas monetarias flexibles, préstamos y apoyo financiero a sectores específicos, acuerdos sobre reducción del horario de trabajo y en materia de compensación y ayuda financiera y reducciones fiscales (en particular para las PYMES).

Posteriormente se consultó el texto **Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del Covid 19** de (Lopez Ahumada, 2020) de la ciudad de Alcalá de Henares (España) perteneciente al instituto universitario de investigación en estudios latinoamericanos IELAT, la investigación se centró en analizar el contexto global generado por la crisis del Covid 19 enfocándose principalmente en las medidas internacionales a nivel laboral y de protección social. El desarrollo de la indagación hace énfasis en temas como: la presencia de una situación de alarma humanitaria ante una pandemia global, la epidemia del coronavirus en un contexto económico y social incierto, el tratamiento de la crisis humanitaria desde la perspectiva de la Unión Europea: el reto de la solidaridad en un sistema de integración regional; los efectos de la crisis humanitaria desde la perspectiva de los estados latinoamericanos: la lucha ante la fragilidad de los sistemas de protección social, la incidencia del coronavirus en la economía y sus efectos en el mundo del trabajo y las principales medidas laborales y de protección social adoptadas por los estados nacionales: la protección del empleo y la atención a las situaciones de necesidad.

La investigación concluyo que la pandemia paralizó la economía poniendo en evidencia el modelo económico muchas veces insensible con aspectos sociales y éticos ligados al ámbito laboral, siendo una situación incierta en donde los gobiernos intentan dar una respuesta a la crisis, también destaca que la unión europea debería dar más apoyo para enfrentar la crisis en los países más afectados estableciendo fondos sociales especiales para hacer frente al incremento sobrevenido de las prestaciones sociales, así como ayudas al sistema económico. En América Latina el gasto social asciende a la media del 20 al 100 del producto interior bruto de la región, por ese motivo ha adoptado por subsidiar a los segmentos más vulnerables de la región. Adicionalmente, destaca a la Organización Internacional del Trabajo ya que su papel es muy importante en esta situación de emergencia y dispone de instrumentos para desarrollar adecuadas políticas laborales y sociales de combate a la pandemia teniendo en cuenta que se estima que alrededor de 8.8 millones de personas se encontraran próximamente en situación de pobreza laboral en todo el mundo, convirtiendo la pandemia del Covid 19 no solo en una emergencia sanitaria sino también en una crisis de carácter social, y económico. De esta forma, el escenario mundial es algo incierto puesto que no se sabe cuánto tiempo durara la crisis y que efectos reales va a tener en la economía y en el mercado del trabajo. La pandemia a nivel mundial ha incrementado la desigualdad, por lo que hizo más difícil el combate frente a la pobreza por lo cual se hace necesario que los poderes públicos demanden nuevas políticas sociales que intenten revertir la situación en los próximos años. Finalmente destaca las principales medidas laborales y de protección social las cuales buscan la protección de la población trabajadora, la continuidad de la actividad laboral, estabilidad laboral, viabilidad del trabajo a distancia, el fomento de nuevas medidas de prevención de riesgos laborales, la protección del salario, la flexibilidad del tiempo de trabajo, el acceso a la protección social en

situaciones especiales y la aprobación de nuevos subsidios económicos para las personas más desfavorables; Sin duda, se muestra la importante función del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como sector del ordenamiento jurídico más sensible con la realidad social.

También se indaga el documento del consultor (Weller, 2020) de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) titulado **La pandemia del COVID 19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales** el cual trata del impacto de la pandemia en las grandes tendencias de los mercados laborales, específicamente respecto a las tendencias de destrucción, transformación y creación de empleos, la evolución de la productividad laboral y la desigualdad, así como en el debate sobre las políticas sociales y laborales requeridas para hacer frente los desafíos que emergen de estas tendencias para una política de desarrollo sostenible e inclusiva.

Inicia destacando la tendencia a la destrucción del trabajo en la pandemia, especialmente en sectores de comercio, restaurantes, hoteles y la industria manufacturera como consecuencia de las medidas de contención, mientras que el sector agropecuario, indispensable para la subsistencia general representa menos riesgos en la pérdida laboral. También destaca que otro sector que tiende a verse muy afectado es el trabajo por cuenta propia (actividad informal). Posteriormente realza que el sector de ventas electrónicas si tuvo un aumento durante la pandemia tanto de artículos de primera necesidad como otros que no. El autor también menciona que una de las transformaciones del trabajo es el teletrabajo que en el contexto del COVID 19 se destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones.

Otro efecto es la amenaza de la desigualdad en los mercados laborales de América Latina especialmente en aspectos como el acceso a la infraestructura digital de calidad y en especial teniendo en cuenta los diferentes niveles educativos en las personas, etarios, zonas geográficas y etnias los cuales tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo.

Durante el contexto del Covid 19 se ha desarrollado un debate sobre la regulación socio-laboral del trabajo siendo un desafío para las políticas sociales y laborales, las cuales se refieren principalmente, a la protección social y su fundamentación o no en sistemas contributivos y con la regulación de relaciones laborales emergentes, sobre todo en relación con el trabajo organizado a través de plataformas digitales.

Finalmente, el texto concluye que la crisis del Covid 19 afecta las tendencias vigentes en los mercados laborales en corto y largo plazo. Iniciando con la pérdida de empleos, la transformación de la forma de trabajar, y generación de empleos sobre todo en aquellos sectores que cubren las necesidades básicas.

Los cambios generados por la pandemia crearon desigualdad y es muy probable que los empleos perdidos no se recuperen a futuro, resalta que es importante tener en cuenta que existe una incertidumbre respecto a la duración de la pandemia y posibles surgimientos de nuevas olas lo cual retrasa la reactivación gradual de los procesos de trabajo.

Finalmente se consultó el trabajo de grado titulado **COVID- 19: Estado de emergencia sanitaria, normas gubernamentales y los efectos laborales en Colombia** de la ciudad de Medellín presentado por (Zapata Moreno, 2020) de la escuela de derecho en la Universidad Eafit, la investigación se centra en 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 comparado con las medidas adoptadas por España siendo uno de los países más afectados mundialmente. El estudio es concebido como una investigación cualitativa el cual se desarrolló mediante la técnica de investigación documental enfocándose en la revisión de normativas, finalmente se logró la recopilación de 198 normativas de orden nacional y 16 normativas adoptadas por el gobierno español.

El análisis de la investigación permitió determinar que las medidas adoptadas se centraron principalmente en garantizar las recomendaciones de los organismos de salud competentes a través del distanciamiento, aislamiento social y condiciones de salubridad en el trabajo; y salvaguardar el empleo y el poder adquisitivo de los trabajadores. También resalto la responsabilidad de los empleados en aspectos como: el autocuidado, la asistencia a capacitaciones sobre el Covid 19 y la debida comunicación con empleadores, ARL y centros sanitarios en caso de creer estar contagiado o estarlo; el cambio en las relaciones laborales y los ingresos económicos.

También se determinó las alternativas a nivel laboral jurídicamente viables como presentar el debido proceso previo para la suspensión de contratos y despedidos colectivos los cuales debían ser evaluados por el Ministerio de Trabajo, acuerdos para el cumplimiento de las actividades laborales, cumplimiento de los protocolos y recomendaciones realizadas por las entidades de salud competentes y ARL. A las 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, 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.

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 distancia. También se determinó que se debe replantear las condiciones políticas, económicas y sociales en las que se está inmerso y la capacidad de respuesta de los gobiernos frente a sus poblaciones al momento de enfrentar crisis; finalmente el trabajo destaca que en el caso colombiano la normatividad 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 estos para atender la demanda nacional.

Estas investigaciones contribuyen a conocer el impacto de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19, orientan y ayudan a tener una base para el levantamiento de la información requerida y finalmente brindan una guía sobre la metodología que se debe aplicar en el desarrollo de este proyecto.

4.2 Marco Teórico

Para la presentación de este marco teórico se toma como referencia los fundamentos teóricos sobre el derecho económico, derecho laboral y legislación laboral.

4.2.1 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.

Política Monetaria

Es difícil tener una definición única y completa de que es el dinero, una forma de aproximarse a un concepto es tener en cuenta su función como: medio de pago, depósito de valor, unidad de cuenta y unidad de pago diferido. Estas cuatro funciones están relacionadas y su unión dan lugar a una definición omnicomprendiva del dinero (Fernández Díaz, Rodríguez Sáiz, Parejo Gámir, Calvo Bernardino, & Galindo Martín, 2011).

Como medio de pago, el dinero se usa como intercambio en las transacciones de bienes y servicios. Por lo tanto, el tener dinero es poseer el poder adquisitivo de obtener bienes y servicios que se harán efectivo a voluntad del poseedor y escenarios determinados por el mercado.

El dinero como depósito de valor se refiere a que el dinero conserva su valor a lo largo del tiempo, lo cual permite mantener la riqueza y demorar el gasto, en otras palabras, puede ser usado para realizar compras en el futuro.

El dinero como unidad de cuenta permite medir los precios de los bienes y servicios y el dinero como unidad de pagos diferidos permite a los usuarios realizar transacciones a largo plazo, facilitando el ahorro y los préstamos, en los cuales se fija la cantidad en unidades monetaria a devolver en el futuro.

Actualmente la función que más se destaca del dinero es como depósito de valor, ya que permite mantener la riqueza; por ende, se considera como un activo financiero por ser completamente líquido.

Política fiscal

La economía fiscal, como rama de la economía, estudia la asignación eficiente y efectiva de los recursos escasos del estado, la falta de recursos es parte de las funciones financieras que se deben desarrollar en un estado, ocasionando de esta forma una dificultad económica en los diferentes países (Otálora Urquizu, 2009).

En la actualidad hay un interés por conocer como las personas revelan sus favoritismos por los servicios ofrecidos por el estado ya que la economía fiscal es parte de la política, por esta razón se debe tener en cuenta el ambiente político dentro del cual se realizan los instrumentos fiscales,

aumentando la eficiencia y la efectividad en las decisiones colectivas para minimizar los costos políticos y sociales al momento de adoptar medidas impositivas, de gasto y presupuestarias.

La política fiscal es un conjunto de medidas referentes al régimen tributario, al gasto público, endeudamiento interno y externo del estado, entre otros, constituye unas de las políticas económicas de tipo instrumental a través de los ingresos y de los gastos que al relacionarse con otras políticas como la monetaria o cambiaria podrían lograr objetivos básicos de los países como: la estabilidad de precios, el pleno empleo, el crecimiento económico, el equilibrio externo, la redistribución de la renta, la calidad de vida y la conservación del medio ambiente

Política salarial

Las políticas salariales cubren aspectos de la remuneración como los principios y directrices que evolucionan en razón del aprendizaje y son dinámicas. (Lopez Somarriba & Otero Gutiérrez, 2015)

La política salarial sería todas las pautas y principios que se acogen en una organización, para orientarlas con referencia a la remuneración del personal y su debida administración. Es decir que, la política salarial garantiza que las empresas proporcionen a sus empleados una remuneración equitativa de acuerdo con los cargos y las funciones que desempeñan, y de esta manera que todos los colaboradores que pertenezcan a un mismo cargo y realicen las mismas funciones sean compensados con el mismo salario y obtengan los mismos beneficios. Con estas políticas, también aportan a la motivación y estimulación de los colaboradores, para, mejorar su desempeño laboral, buscando minimizar la rotación del personal.

4.2.2 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.

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

4.3 Marco legal

A continuación, se describen algunas de las leyes, decretos y normativas que están acorde a este trabajo. El cual se basa fundamentalmente en las medidas laborales que adoptó el gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria por el Coronavirus Covid 2019.

Constitución Política de Colombia.

La constitución política es la carta magna, donde se encuentran todas las leyes, derechos y deberes, con los cuales se rigen a todos los ciudadanos que viven en el territorio colombiano, los artículos de la constitución que están relacionados con el tema de estudio son: (Constitucion Política de Colombia, 1991)

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 215. Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de Emergencia por períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. Mediante tal

declaración, que deberá ser motivada, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos. Estos decretos deberán referirse a materias que tengan relación directa y específica con el Estado de Emergencia, y podrán, en forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes. En estos últimos casos, las medidas dejarán de regir al término de la siguiente vigencia fiscal, salvo que el Congreso, durante el año siguiente, les otorgue carácter permanente. El Gobierno, en el decreto que declare el Estado de Emergencia, señalará el término dentro del cual va a hacer uso de las facultades extraordinarias a que se refiere este artículo, y convocará al Congreso, si éste no se hallare reunido, para los diez días siguientes al vencimiento de dicho término. El Congreso examinará hasta por un lapso de treinta días, prorrogable por acuerdo de las dos cámaras, el informe motivado que le presente el Gobierno sobre las causas que determinaron el Estado de Emergencia y las medidas adoptadas, y se pronunciará expresamente sobre la conveniencia y oportunidad de las mismas. El Congreso, durante el año siguiente a la declaratoria de la emergencia, podrá derogar, modificar o adicionar los decretos a que se refiere este artículo, en aquellas materias que ordinariamente son de iniciativa del Gobierno. En relación con aquellas que son de iniciativa de sus miembros, el Congreso podrá ejercer dichas atribuciones en todo tiempo. El Congreso, si no fuere convocado, se reunirá por derecho propio, en las condiciones y para los efectos previstos en este artículo. El Presidente de la República y los ministros serán responsables cuando declaren el Estado de Emergencia sin haberse presentado alguna de las circunstancias previstas en el inciso primero, y lo serán también por cualquier abuso cometido en el ejercicio de las facultades que la Constitución otorga al Gobierno durante la emergencia. El Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo

NIC 19 Beneficios a los Empleados.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro).

Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta Norma comprenden las que proceden de:

planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;

requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o

prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados. (NIC 19 Beneficios a los Empleados, 2008)

Ley 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo

Por la cual se establece los requisitos legales y normativos que rigen en el territorio nacional, para contratar o laborar en las diferentes Entidades.

Artículo 5. Definición de Trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 9. 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. (Ley 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Ley 1636 de 2013

Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.

Artículo 1. La presente ley tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

Artículo 3. Campo de aplicación. Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por

lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.

Artículo 6. Financiación del mecanismo de protección al cesante y del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec). Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 2113 de 2013. Las fuentes de financiación del mecanismo de protección al cesante serán:

1. Los recursos provenientes del uso voluntario de los aportes a las cesantías. 2. Los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), el cual a su vez se financiará con los recursos del Fondo de Subsidio al Empleo y Desempleo (Fonede) de que trata el artículo 6° de la Ley 789 de 2002 y los recursos de que trata el artículo 46 de la Ley 1438 de 2011. Estos últimos recursos, se incorporan al Fosfec a partir de la vigencia 2014 en la cuantía equivalente a los aportes a la salud correspondientes a aquellas personas que sean elegidas para ese beneficio, el resto seguirán siendo destinados para los fines establecidos en el artículo (sic) 46 de la Ley 1438. A partir del año 2015, esos recursos serán incorporados en su totalidad para financiar el Fosfec y reconocer los beneficios en sus distintas modalidades. (Ley 1633 , 2013)

Decreto 417 del 17 de marzo del 2020

Por el cual se declara un estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Artículo 1. Declárese el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el termino de treinta días calendario, contados a partir de la vigencia de este decreto.

Artículo 3. El gobierno nacional adoptará mediante decretos legislativos, además de las medidas anunciadas en la parte considerativa de este decreto, todas aquellas medidas adicionales necesarias para conjurar las crisis e impedir la extensión de sus efectos, así mismo dispondrá las operaciones presupuestales necesarias para llevarlas a cabo. (Decreto 417, 2020).

Decreto 500 del 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.

Artículo 1. El presente Decreto tiene como objeto incluir a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público dentro de las acciones contempladas en artículo 5 del Decreto Legislativo 488 del de marzo de 2020.

Artículo 2. **Ámbito de aplicación.** El presente Decreto se aplicará a las Administradoras Riesgos Laborales de carácter público.

Artículo 3. Acciones de Promoción y Prevención por parte de las Administradoras de Riesgos laborales de carácter público. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, Administradoras Riesgos Laborales de carácter público destinarán los recursos las cotizaciones en riesgos laborales, de que trata el artículo 11 de

la Ley 1562 de 2012, acuerdo con la siguiente distribución: 1. El cinco por ciento (5%) del total de la cotización para realizar actividades de promoción y prevención dirigidas a los trabajadores de sus afiliadas, que, con ocasión de labores que desempeñan, están directamente expuestos contagio del virus, tales como, trabajadores la salud tanto asistenciales como administrativos y apoyo, al igual que trabajadores de aseo, vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio salud; trabajadores terminales transporte aéreo, marítimo o terrestre, control fronterizo, cuerpo bomberos, defensa civil y cruz roja, para compra protección personal. chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico, así como acciones intervención directa relacionadas con la contención, mitigación y atención del nuevo Coronavirus COVID 19. 2. Del noventa y dos por ciento (92%) total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el 10% para las actividades de prevención y promoción de que trata numeral 2° del artículo 11 de Ley 1562 de 2012. 3. uno por ciento (1 %) en favor del Fondo Riesgos Laborales. dos por ciento (2%) para actividades de emergencia e intervención y para la compra de elementos protección personal, chequeos médicos frecuentes carácter preventivo y diagnóstico, y acciones intervención directa relacionadas con la contención y atención del Coronavirus COVID 19, destinados a los trabajadores de sus afiliadas, con ocasión de las labores desempeñan, están directamente expuestos al contagio del virus, tales como los la salud tanto asistenciales como administrativos y apoyo, al igual que los trabajadores de vigilancia y alimentación, relacionados directamente con la prestación del servicio de salud; trabajadores transporte aéreo, marítimo o terrestre; control fronterizo, cuerpo de bomberos, defensa civil y cruz roja.

Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público presentarán a la Superintendencia Financiera en el mes de noviembre de 2020, el informe financiero detallado de la destinación de recursos de que trata el presente artículo. (Decreto Legislativo 500, 2020)

4.4 Marco contextual

Para la presentación de este marco contextual se toma como referencia como está actualmente el empleo en Colombia y algunas enfermedades a lo largo de la historia de la humanidad.

Sectores económicos

Las actividades económicas se caracterizan por cubrir las necesidades de los seres humanos, las cuales se dividen en tres sectores: primario, secundario y terciario, donde el trabajo es la actividad más importante pues permite desarrollar cada uno de estos.

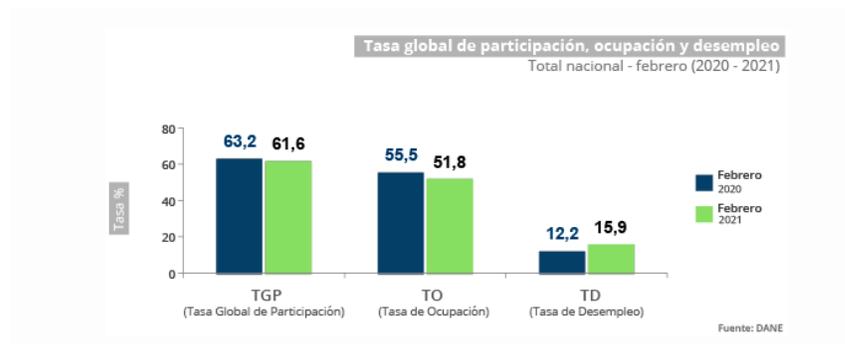
En el sector primario las personas se dedican a la extracción de recursos naturales los cuales servirán como materia prima para la producción de otros bienes o para el consumo directo. En el sector secundario se transforma los recursos naturales o materia prima en productos que se usan para cubrir necesidades conocido como el sector industrial y en el sector terciario se prestan servicios demandados por la población. (Quiroa, 2020)

Mercado laboral actual en Colombia

Para el mes de febrero de 2021, la tasa de desempleo fue 15,9%, lo que significó un aumento de 3,7 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (12,2%). La tasa global de participación se ubicó 61,6%, lo que representó una reducción de 1,6 puntos porcentuales frente a febrero del 2020 (63,2%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 51,8%, presentando una

disminución de 3,7 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 (55,5%). (DANE, 2021).

Figura 1. Mercado laboral en Colombia febrero 2021



Fuente: DANE

Pandemia

De acuerdo a la Organización Mundial de la salud (OMS), se presenta una pandemia cuando surge un nuevo virus gripal que trasciende rápidamente por el mundo y la población no tiene inmunidad contra él. Las epidemias a lo largo de la historia han estado presentes en la humanidad y antes del siglo XX eran tan mortales que podían afectar una población reduciendo sus habitantes hasta un 50 por ciento. Esto por falta de antibióticos, dispositivos hospitalarios y entendimiento de las enfermedades de acuerdo a (Quintero Mosquera & Cagüñas Roza, 2020) .

A partir del siglo XX gracias a los avances científicos se disminuyó la severidad y letalidad de las pandemias, sin embargo, en la actualidad se evidencia que no tienden a desaparecer sino por el contrario cada vez surge un nuevo virus y su propagación tan veloz se debe principalmente a

la globalización en términos de transporte, actualmente, en un solo día se puede propagar fácilmente una enfermedad alrededor del mundo.

A partir del descubrimiento de América se presentó una expansión de diferentes enfermedades en el continente las cuales eran mortíferas y altamente contagiosas como: Viruela, influenza, tifo, fiebre amarilla, sarampión y disentería. En el caso de la Viruela llegó a Colombia a mediados del año 1782 y se propagó de las principales ciudades a otras poblaciones a través de ríos, caminos, y conexiones marítimas. Otro ejemplo, es la cólera que ingresó al país a través de los puertos marítimos en 1849. La pandemia viajó a través del río Magdalena para alcanzar el interior del país causando una gran mortandad en la población.

Actualmente la presencia del Covid 19 originado en China se dispersó en menos de tres meses en el año 2020 alrededor del mundo y su expansión se debió principalmente a las conexiones áreas.

Coronavirus

Los coronavirus son una extensa familia de virus que causan enfermedades en humanos y en animales. Generalmente el 10 y el 15 % de los resfriados comunes que padecen las personas alrededor del mundo es coronavirus según (Ruiz de la Roja & Fernández, 2020). En el año 2002 en Cánton (China) surgió el brote SARS-COV el cual producía un síndrome respiratorio agudo severo, la enfermedad se caracterizó por presentar neumonía con fiebre, escalofríos, dolor de cabeza, malestar general, dolores musculares, tos y dificultad respiratoria, aunque desapareció en siete meses, tenía características similares a el nuevo Covid 19 (denominado también SARS-COV-2); sin embargo, este último es más intenso porque inflama los pulmones y esto hace que

se disminuya el oxígeno en la sangre hasta el punto de tener que intubar a las personas a un respirador artificial.

Covid 19

El nuevo coronavirus Sars-Cov-2 que causa el Covid 19 sorprendió al mundo, el cual no estaba preparado para prevenir o contralar la propagación, pues su capacidad de transmisión es muy rápida debido a que las personas lo transportan de manera fácil e inconsciente cuando se mueven, esto hace pensar en que los virus crecen rápidamente junto con los avances del transporte moderno, esto conlleva a que los diferentes países optaran por ordenar cierres nacionales causando grandes estragos en la economía y en los sistemas de mercado.

Sin embargo, es importante recordar que no es la primera vez que la humanidad se enfrenta a un virus tan letal, entre los años 1918 y 1920 se denominó la gripe española a un virus que se propagó desde Estados Unidos al mundo causando la muerte de cincuenta millones de personas aproximadamente. (Calvo, Kindelán, & Calvo, 2020).

5. Diseño metodológico

El diseño metodológico es el que se encarga de orientar el estudio lógico de los métodos de investigación, de acuerdo con (Aguilera & Rina, 2013)

Respecto a la metodología, su ámbito medular de operación consiste en que es el logos que orienta al estudio lógico de los métodos, lo cual implica el análisis de la lógica que los sustenta, el sentido de su efectividad, la cobertura de su eficacia, la fortaleza de sus planteamientos y la coherencia para producir conocimiento relevante. Los métodos son productos históricos, culturales, valorativos y aplicados. Estos elementos son la materia de estudio de la metodología,

y ésta se encarga de analizar no sólo su pertinencia, sino la calidad de sus atributos en el afán de producir el conocimiento científico. La importancia de la metodología consiste en que se avoca a estudiar los elementos de cada método relacionados con su génesis, fundamentación, articulación ética, razonabilidad; su capacidad explicativa, su utilidad aplicada, los procedimientos de control que utiliza, por ejemplo, en el trabajo empírico y el modo en que se estructura para producir resultados. Si los métodos tienen pasos, reglas y procedimientos para llevar a cabo la manipulación inteligente de la realidad categorizada como problema, la metodología se encamina a su análisis y comprensión, con el fin de verificar sus fortalezas y debilidades.

5.1. Método de investigación.

Para (Gómez Bastar, 2012) el método deductivo es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular. De este modo, si un fenómeno se ha comprobado para un determinado conjunto de personas, se puede inferir que tal fenómeno se aplica a uno de estos individuos.

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 adoptó 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.

5.2. Tipo de estudio.

Según (Gomez, 2006) Con mucha frecuencia, el objetivo del investigador es describir situaciones, eventos y hechos. Esto es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete al análisis.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando es necesario examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.

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.

Se considera que los tipos de investigación son los convenientes, porque pretende establecer cuáles fueron las diferentes medidas laborales y cuál fue el impacto en las empresas, para ello se observa y analizan de forma cronológica cada una de las medidas, para poder determinar el beneficio y su presentación en los estados financieros. la investigación se fundamenta a partir de la situación real que presenta el país frente al Covid 19.

5.3. Enfoque de investigación

En esta investigación acudirá al enfoque cualitativo. Para (Gómez, 2006) el enfoque cualitativo se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación, generalmente se basa en

la recolección de datos sin medición numérica, sin conteo, utilizando las descripciones y las observaciones.

Teniendo en cuenta este concepto, en el desarrollo de esta investigación se acudirá a técnicas de recolección de la información de este enfoque que aportan 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.

5.4. Fuentes de información

5.4.1 Fuentes primarias

La información para analizar el impacto de las medidas laborales implementadas por el gobierno nacional colombiano durante el primer año de la emergencia sanitaria por el Covid 19 se obtendrá a través de toda la normatividad laboral que se ha ejecutado desde el inicio de la pandemia.

5.4.2 Fuentes Secundarias

Están conformadas por información compilada de documentos, libros y proyectos de grado enfocados en las medidas laborales adoptadas para enfrentar la emergencia sanitaria del Covid 19.

5.5. Técnicas de recolección de información

Las técnicas de recolección de información que se consideran más acordes para el desarrollo de esta investigación es el análisis documental que permitirá recoger datos de libros, documentos, normas y decretos ordenadamente y de manera sistemática, para conocer como fue

el impacto de las medidas laborales implementadas por el gobierno colombiano durante el primer año de emergencia sanitaria por el Covid 19, y adicionalmente el análisis de las NIIF para conocer los efectos de las medidas laborales en la presentación de la información financiera. A través de estas técnicas se pretende obtener información suficiente y apropiada referente al tema.

6. Resultados

6.1. 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.

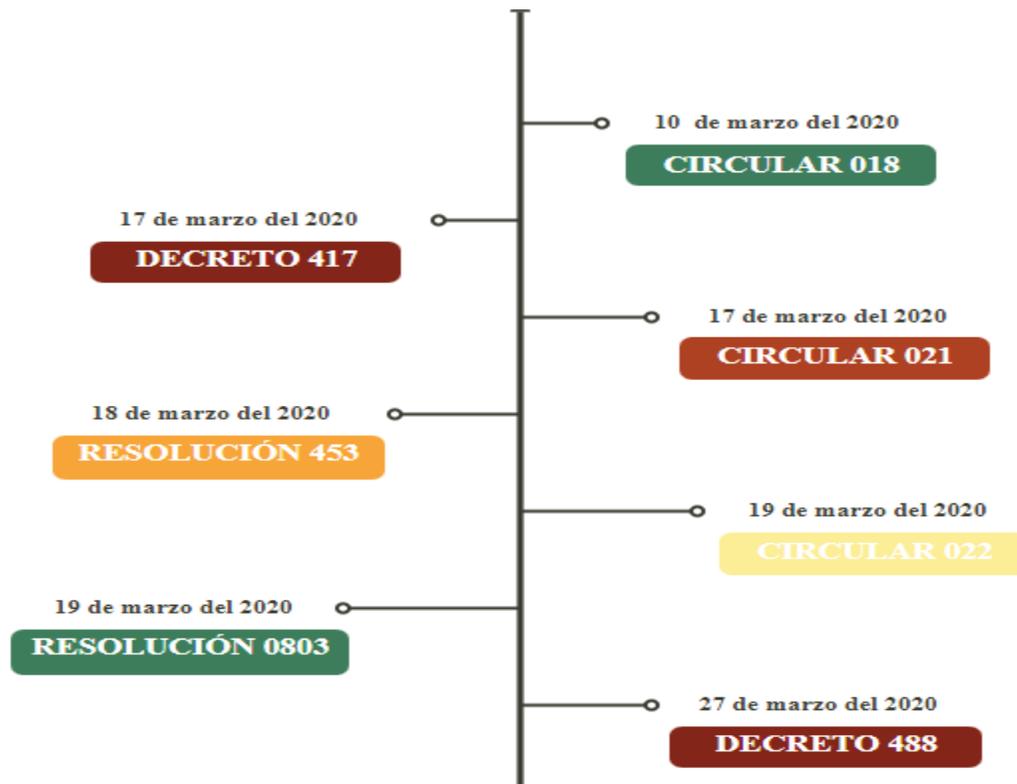
Teniendo en cuenta que la pandemia tuvo un alcance a nivel mundial la Organización Internacional del trabajo (OIT) se encargó de expedir una normatividad basada en tres aspectos fundamentales: proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos 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.

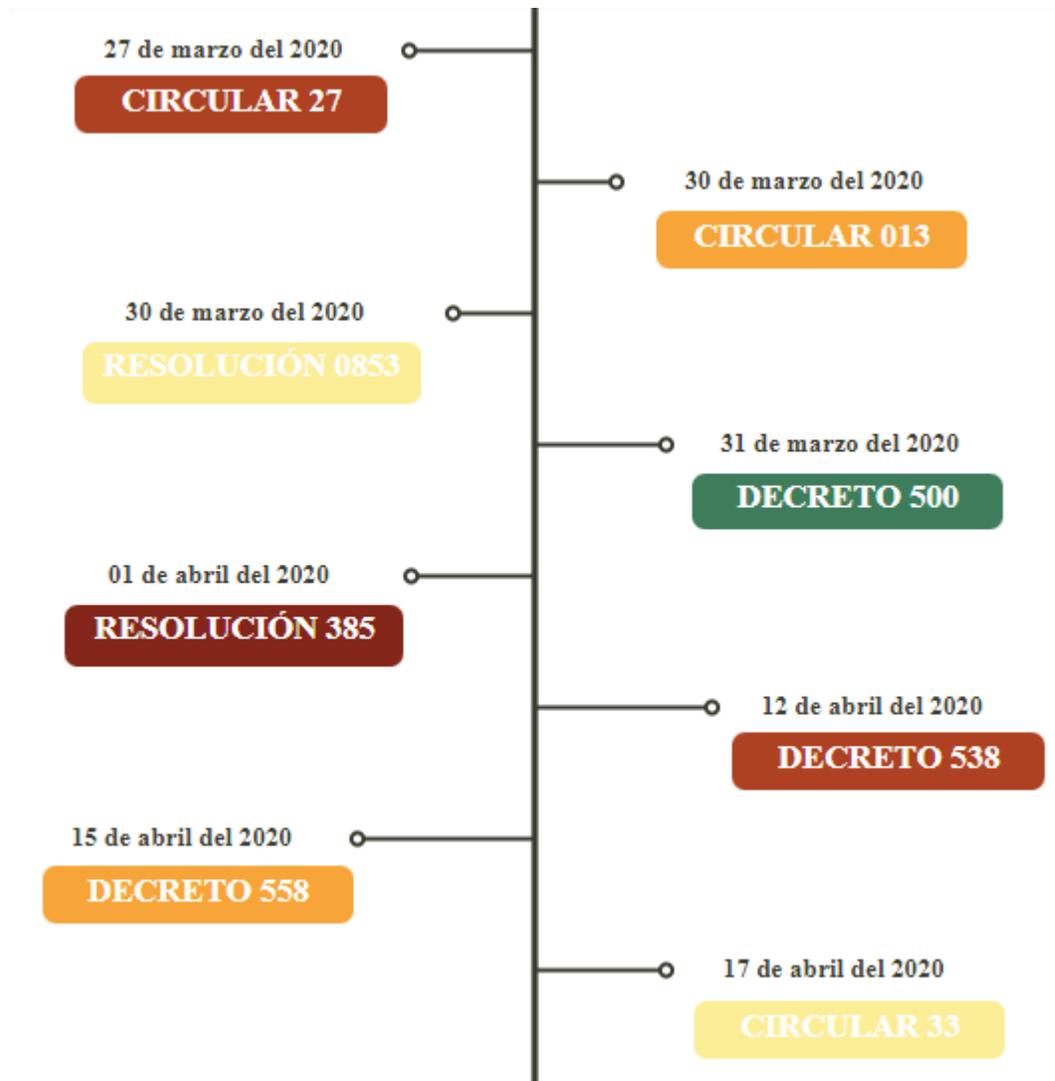
A continuación, se presenta la línea del tiempo de la normatividad expedida durante el primer año de la emergencia sanitaria en Colombia:

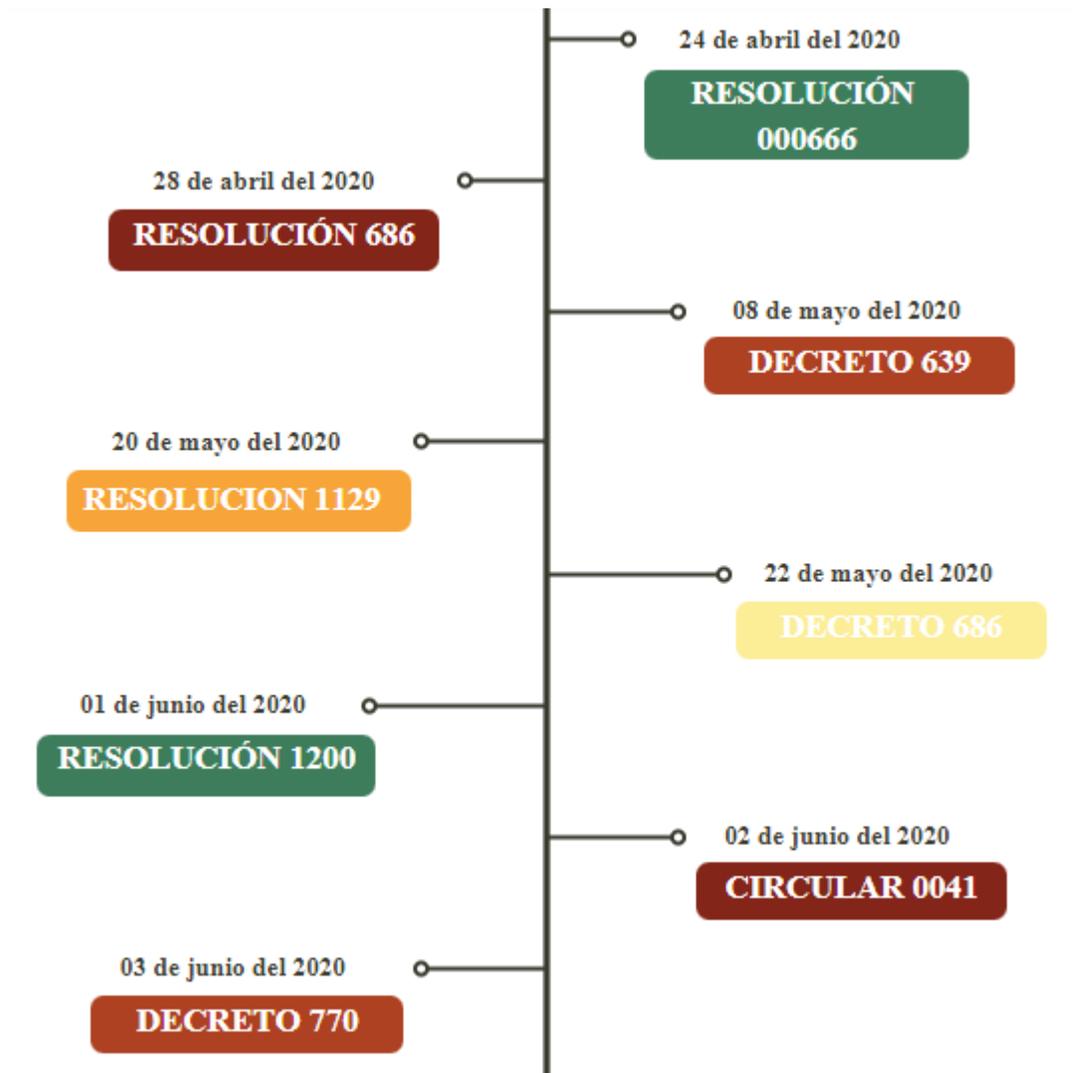
Figura 2. Línea del tiempo Medidas laborales Adoptadas en Colombia.

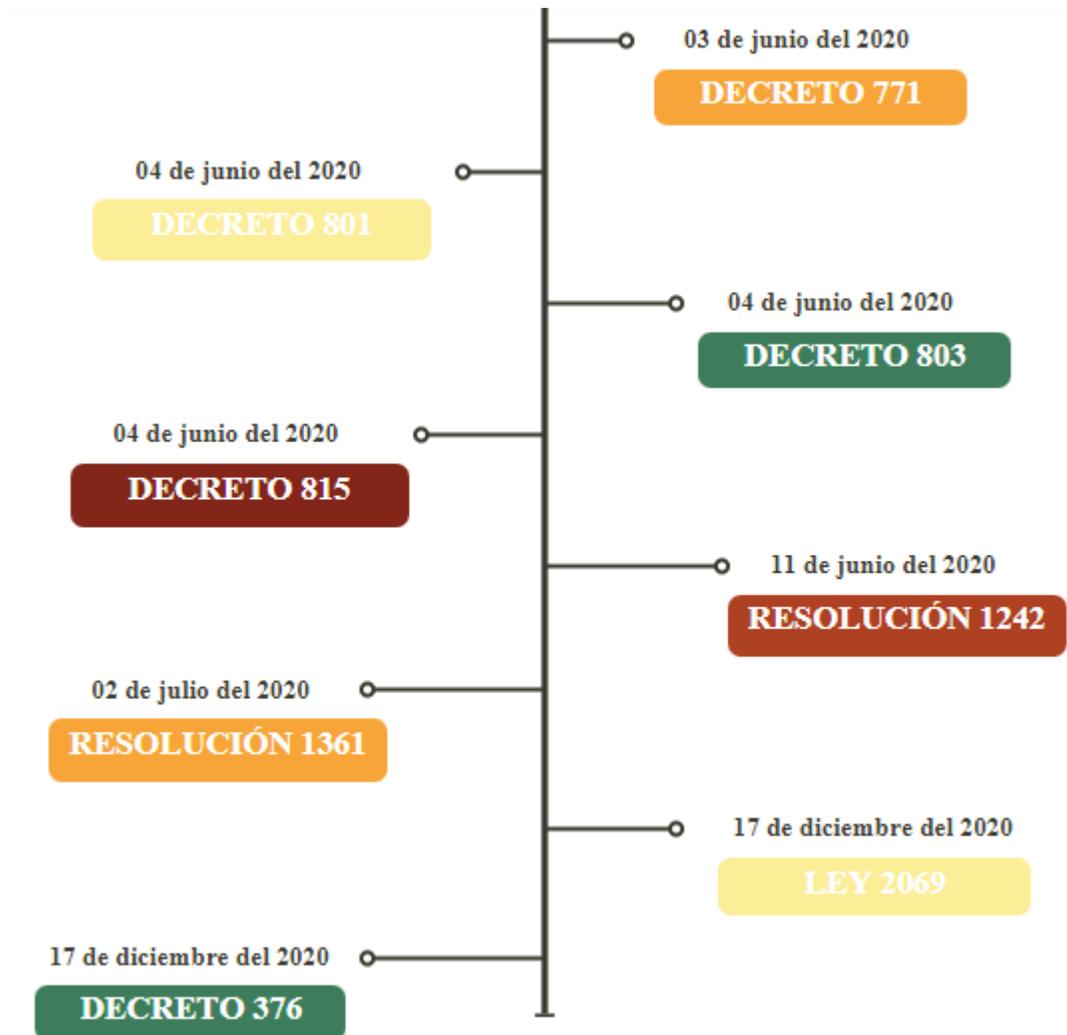
Linea de tiempo

MEDIDAS LABORALES ADOPTADAS EN COLOMBIA









Fuente: Elaboración propia

- **Marzo 2020**

Circular 018 del 10 de marzo 2020

Acciones de contención ante el Covid 19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias. Para mitigar los efectos negativos en la salud de los organismos y entidades del sector público y privado se deberían tomar las siguientes acciones: a nivel laboral: Autorizar el teletrabajo, adoptar horarios flexibles, disminuir el número de reuniones y evitar áreas o lugares con aglomeraciones.

Decreto 417 del 17 de marzo del 2020

Por el cual se declaró un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Además, estableció que el gobierno nacional adoptaría mediante decretos legislativos, todas aquellas medidas adicionales necesarias para conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos, así mismo dispondrá las operaciones presupuestales necesarias para llevarlas a cabo.

Circular 021 del 17 de marzo del 2020

Medidas para que los empleadores adopten, de manera excepcional, frente a sus trabajadores:

Trabajo en casa: ante esta situación excepcional el trabajo en casa no requiere del cumplimiento de los requisitos del teletrabajo.

Jornada laboral flexible: Establecer diferentes jornadas para evitar aglomeraciones de trabajadores.

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: Otorgar o negociar con los trabajadores el disfrute de las vacaciones causadas y aun no disfrutadas; otorgar vacaciones colectivas y anticipar vacaciones aun no causadas.

Permisos remunerados: Otorgar al trabajador permisos que le permiten no ir a trabajar, pero seguir devengando salario.

Salario sin prestación del servicio: Continuar reconociendo y pagando el salario sin que el trabajador preste el servicio.

Resolución 453 del 18 de marzo del 2020

Medidas sanitarias de control en algunos establecimientos por causa del Covid 19.

Clausura temporal de establecimientos y locales comerciales: de esparcimiento y diversión; de baile, ocio, juegos de azar y apuestas tales como: casinos, bingos, y terminales de juegos de video.

Suspensión de trabajos o servicios: suspensión del expendio de bebidas alcohólicas dentro de los establecimientos, no obstante, se podrá realizar la venta a través del comercio electrónico y domicilio, medida que no se sería aplicada en el sector hotelero

Circular 022 del 19 de marzo del 2020

Fiscalización rigurosa sobre las decisiones laborales que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria.

Siguiendo los lineamientos de la organización internacional del trabajo el ministerio de trabajo informo que no se autorizó el despido colectivo de trabajadores ni de suspensión de contratos laborales.

Resolución 0803 del 19 de marzo del 2020

El Ministerio del Trabajo evalúa las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el Covid 19.

Decreto 488 del 27 de marzo del 2020

Medidas que permiten a trabajadores utilizar sus cesantías en el evento que exista una reducción de sus ingresos mensuales la cual debe estar certificada por el empleador y a los empleadores otorgar vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas a sus empleados, el empleador deberá avisar como mínimo con un día de antelación.

Circular 27 del 29 de marzo del 2020

Prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

De acuerdo con la circular no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.

Circular 013 del 30 de marzo 2020

Solicitud y pago de las cesantías por retiro parcial para el alivio de los trabajadores durante la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Resolución 0853 del 30 de marzo 2020

Medidas para la entrega de los beneficios del mecanismo de protección al cesante previstos en el artículo 6 del Decreto Ley 488 de 2020, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

El cesante que cumpla con los requisitos recibirá un subsidio de emergencia por dos salarios mínimos mensuales vigentes en tres mensualidades iguales.

Decreto 500 de 31 de marzo del 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.

- **Abril 2020**

Resolución 385 del 01 de abril del 2020

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y contribuciones Parafiscales de la Protección Social, suspende durante la vigencia de la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, los términos en los procesos administrativos de determinación, sancionatorios, de discusión, por interposición de recursos de reconsideración o acción de revocatoria directa, y cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, adelantados por la UGPP.

Decreto 538 del 12 de abril de 2020

Medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID 19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Decreto 558 del 15 de abril de 2020

El Gobierno Nacional, dispuso que los empleadores del sector público y privado y los trabajadores independientes podrán optar por disminuirse el porcentaje de cotización al 3%, aportando el empleador el 75% y el trabajador el 25% restante. Durante este lapso de tiempo, quienes opten por esta alternativa no verán afectado el cómputo de las semanas requeridas para acceder a la pensión.

Circular 33 del 17 de abril de 2020

Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus Covid 19, Los mecanismos adicionales son: Licencia renumerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales.

Resolución 666 del 24 de abril del 2020

Adoptar el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución. Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la

transmisión de la enfermedad y deberá ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo en el ámbito de sus competencias.

Resolución 686 del 28 de abril del 2020

El Ministerio de Salud y Protección Social modifica la estructura de la PILA para aplicar el pago de aportes a pensión por el 3 %, tal como se menciona en el Decreto Ley 558 de abril de 2020. Para los periodos de cotización al Sistema General de Pensiones de los meses de abril y mayo de 2020 que se deben pagar en los meses de mayo y junio de la misma anualidad.

- **Mayo 2020**

Decreto 639 del 08 de mayo de 2020

El Gobierno Nacional, creó el programa de apoyo al empleo formal PAEF, el cual consiste en que las personas jurídicas que cumplan los requisitos establecidos en el referido Decreto podrán ser beneficiarias de un aporte equivalente a su número de empleados multiplicado por del 40% del valor de un salario mínimo, durante los meses de mayo, junio y julio de 2020, con el fin de velar por la estabilidad y la protección de los trabajadores y las empresas durante el periodo de emergencia sanitaria.

Resolución 1129 del 20 de mayo del 2020

Se define la metodología de cálculo de la disminución de ingresos de los beneficiarios del programa de apoyo al empleo formal -PAEF-, los plazos de postulación. Los mecanismos de dispersión, y se dictan otras disposiciones.

Decreto 686 del 22 de mayo del 2020

Por el cual se adoptan disposiciones transitorias en materia de sistemas especiales de importación - exportación, consumidor, turismo y zonas francas, para mitigar los efectos causados por la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID- 19.

- **Junio 2020**

Resolución 1200 del 01 de junio del 2020

Modifica la Resolución 1129 del 20 de mayo de 2020, referente al envío de solicitudes y documentos de las entidades financieras a la UGPP para la solicitud del Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF.

Circular 0041 del 02 de junio del 2020

Lineamientos respecto al trabajo en casa específicamente a: aspectos en materia de relaciones laborales; aspectos en materia de jornada de trabajo; armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.

Decreto 770 del 03 de junio del 2020

Se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP, se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual.

Decreto 771 del 03 de junio del 2020

Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el Marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional- Auxilio de transporte se reemplaza por auxilio de conectividad.

Decreto 801 del 04 de junio del 2020

Se crea el auxilio económico a la población cesante, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Los trabajadores cesantes que hayan perdido su empleo, que cumplan con los requisitos, y que no hayan sido beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante en los últimos tres (3) años, recibirán un auxilio económico de un valor mensual de ciento sesenta mil pesos (\$160.000) moneda corriente, hasta por tres (3) meses.

Decreto 803 del 04 de junio del 2020

Se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP- para el sector agropecuario.

Podrán ser beneficiarios del programa las personas naturales que sean trabajadoras y/o productoras del campo colombiano, que demuestren la necesidad del aporte estatal, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.

Decreto 815 del 04 de junio del 2020

Se modifica el Decreto Legislativo 639 de 2020 y se disponen medidas sobre el PAEF.

Crear el Programa de Apoyo al Empleo Formal- PAEF, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias -FOME, como un programa social del Estado que otorgará al beneficiario del mismo un aporte monetario mensual de naturaleza estatal, y hasta por cuatro veces dentro de la temporalidad del Programa, con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal del país.

Resolución 1242 del 11 de junio del 2020

Se adiciona y modifica la Resolución 1129 de 2020, a efectos de atender unos casos excepcionales no atribuibles a los posibles beneficiarios y se adecúa a las modificaciones y nuevos postulados del PAEF, dispuestos en el Decreto Legislativo 815 del 4 de junio de 2020.

- **Julio 2020**

Resolución 1361 del 02 de julio del 2020

Por medio de la cual se determina el método a utilizar para el cálculo de la disminución en ingresos de los beneficiarios, el proceso y las condiciones a las cuales deben sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en el Programa de apoyo para el pago de la prima de servicios -PAP, incluidos los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes.

- **Diciembre 2020**

Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020

Tiene por objeto establecer un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

- **Abril 2021**

Decreto 376 09 de abril del 2021

Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional.

6.2. 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.

En la tabla número uno (1) se menciona cada una de las medidas de acuerdo a su enfoque, las cuales fueron categorizadas en dos (2) grupos:

- A) Declaración emergencia sanitaria en Colombia
- B) Medidas laborales para todo el sector empresarial

Para la conformación de esto 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. Medidas laborales

A) Declaración emergencia sanitaria en Colombia	
General	Ministerio de Salud y Protección Social
	Circular 018 del 10 de marzo 2020
	Decreto 417 del 17 de marzo del 2020
	Resolución 453 del 18 de marzo del 2020
	Resolución 666 del 24 de abril del 2020
B) Medidas laborales para todo el sector empresarial	
Protección al empleo	Ministerio del Trabajo
	Circular 021 17 de marzo del 2020
	Circular 33 17 de abril de 2020
	Decreto 488 27 de marzo del 2020
	Circular 027 del 29 de marzo del 2020
	Decreto 558 15 de abril del 2020
	Circular 041 junio 2 del 2020
	Resolución 0853 de 2020 marzo 30 de 2020
	Decreto 770 junio 3 de 2020
	Decreto Ley 801 junio 4 de 2020
	Decreto Ley 803 junio 4 de 2020
	Ministerio de Hacienda y Crédito público
	Decreto 639 08 de mayo del 2020
	Resolución 1200 del 01 de junio del 2020
	Decreto Ley 815 junio 4 del 2020
	Resolución 1129 del 20 de mayo del 2020
	Resolución 1242 del 11 de junio del 2020
	Resolución 1361 del 02 de julio del 2020
	Ministerio de Salud y protección social
	Resolución 385 abril 1 de 2020
Decreto 538 12 de abril del 2020	
Resolución 686 abril 28 de 2020	
Ley 2069 del 31 de diciembre del 2020	
Ministerio de las TIC	
Decreto Ley 771 junio 3 del 2020	

	Superintendencia Financiera de Colombia
	Circular 013 del 30 de marzo 2020
Fiscalización laboral	Ministerio del Trabajo
	Circular 022 19 de marzo del 2020
	Decreto 500 de 31 de marzo del 2020
	Resolución 0803 marzo 19 de 2020
	Decreto 376 09 de abril del 2021

Fuente: Elaboración propia

Para realizar el análisis de las medidas laborales adoptadas por el gobierno nacional, se tomará como base la clasificación realizada en la Tabla 1. Medidas laborales.

6.2.1. Medidas declaración emergencia sanitaria

Las medidas de declaración de la emergencia sanitarias son todas aquellas resoluciones, decretos o leyes que emitió el gobierno nacional y las diferentes entidades territoriales en búsqueda de mitigar el contagio por el coronavirus COVID 19 y minimizar los focos de contagios.

Medidas que se deben poner en funcionamiento en las diferentes entidades públicas y privadas y que se deben cumplir en cabalidad y con un fuerte rigor tanto por los empleadores como por los colaboradores.

Por lo cual se divide las medidas en tres subcategorías:

- Medidas generales para todos los habitantes del territorio nacional
- Medidas generales para empleadores
- Medidas laborales para colaboradores.

6.2.1.1. Medidas Generales.

Declarar inicialmente durante 30 días calendario el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica sobre todo el territorio Nacional y todas aquellas medidas que sean necesarias para impedir la extensión de los efectos que se puedan presentar además de disponer del presupuesto para llevar a cabo cada una de las medidas.

Desde el 25 de marzo del 2020 hasta el 13 de abril del 2020 se declara el aislamiento preventivo obligatorio, por lo cual se prohíbe la libre circulación de personas y vehículos, excepto a aquella circulación que garanticen el derecho a la vida, salud con conexión a la vida y supervivencia, entre las cuales se pueden encontrar la prestación de la salud, compra de elementos de primera necesidad: alimentos, medicamentos, mantenimientos de equipos de salud, siembra, producción, distribución y comercialización de productos de primera necesidad, servicios bancarios, notariales y financieros, fuerza pública entre otros.

Realizar una clausura temporal a nivel nacional de todos los establecimientos de esparcimiento y diversión, los establecimientos de bebidas y comidas estarían cerrados al público y solo prestarían sus servicios de manera electrónica y por medio de domicilios, para su consumo en el exterior y asegurando todas las medidas de bioseguridad, estas medidas no fueron aplicadas para el sector hotelero.

6.2.1.2. Medidas Generales Para Empleadores.

Crear y adoptar un protocolo de bioseguridad, con el cual se busca minimizar el contagio entre las cuales esta promover el permanente lavado de manos, desinfección de puestos de trabajos, aportar a sus colaboradores información clara y oportuna sobre todas las medidas preventivas y de contención aplicadas en las empresas, implementar diferentes canales de

comunicación, por la cual se pueda comunicar a la persona indicada sobre los síntomas o contacto con personas diagnosticada con la enfermedad.

Las empresas deberán desarrollar este protocolo de la mano con sus administradoras de riesgos laborales.

Realizar capacitaciones de la enfermedad y sobre las medidas adoptadas a sus colaboradores, contratistas y prestadores de servicios e informar de forma inmediata a la secretaria de salud de su jurisdicción sobre un caso confirmado o sospechoso.

Adoptar horarios flexibles como tener distintos horarios de ingreso y salida de la empresa, para reducir la aglomeración de personas y autorizar el teletrabajo y que se aplique de una forma obligatoria para las personas que han visitado a los diferentes países con incidencia de contagio del COVID 19, que tengan contacto con personas diagnosticadas con la enfermedad o que presenten los síntomas asociados a esta, sin abonar las funciones de su cargo y disminuir las reuniones presenciales o la concentración de personas en ambientes cerrados

6.2.1.3. Medidas Generales Para Colaboradores

Cumplir con los protocolos de bioseguridad emitidos por la empresa, informar por los canales de comunicación estipulados por la entidad si presenta síntomas o entro en contacto con un caso sospechoso o confirmado con la enfermedad, realizar aislamiento preventivo si viajo a países con incidencias de contagio de Coronavirus COVID 19.

6.2.2. Medidas laborales para todo el sector empresarial.

En este segmento se analizará todas las medidas emitidas por el gobierno nacional en busca de minimizar o mitigar el impacto negativo en las empresas y la protección al empleo, por lo cual se

utiliza la tabla 1. Medidas laborales. Donde se encuentran agrupadas las leyes, resoluciones y decretos en categorías. Estas medidas se agruparon en dos partes según su aplicabilidad:

- Protección al empleo
- Fiscalización laboral

6.2.2.1. Protección al empleo.

Se encuentra que las medidas relacionadas con la protección al empleo se enfocaron en tres principales aspectos:

- Protección al empleado
- Protección al empleador
- Nuevas modalidades de trabajo.

6.2.2.1.1. Protección al empleado

El Ministerio de trabajo, adopto medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica. Las medidas que se establecieron son:

Retiro de Cesantías: 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.

La Superintendencia Financiera de Colombia. Para el retiro de cesantías parciales Las AFPC deben publicar en su página web los canales digitales y/o remotos disponibles para el trámite con el fin de garantizar el derecho de todos los trabajadores a acceder al retiro parcial de cesantías.

El pago por retiro parcial de cesantías se abonará de forma mensual por el monto solicitado por el afiliado, siempre que no exceda el valor de la disminución del ingreso mensual certificado por el empleador. Este pago estará limitado al saldo disponible en la cuenta de ahorro de cesantías.

Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas: se plantea la posibilidad de que los empleadores puedan otorgar vacaciones anticipadas y fijar vacaciones colectivas. De conformidad con lo señalado en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo

Aviso sobre el disfrute de las vacaciones: el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones.

Licencias: También se establece que los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a solicitar y/o acceder a tomar licencias no remuneradas con el pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica además de ser ilegal afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia al no poder contar con los ingresos suficientes para atender la crisis.

La opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no.

El Ministerio de Trabajo también informó 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.

Licencia remunerada compensable: la legislación permite al empleador acordar licencias remuneradas con mecanismos de compensación, como la posibilidad de laborar jornadas adicionales con posterioridad a la licencia, para recuperar el tiempo de la misma.

Permisos remunerados – salario sin prestación de servicios: El empleador podrá conceder permisos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así mismo, de acuerdo al artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador de manera voluntaria y generosa podrá determinar la posibilidad de pagar el salario y de liberar al trabajador de la prestación del servicio.

Modificación o suspensión de beneficios extralegales: es factible que de manera temporal el empleador acuerde con el empleado no otorgar dichos beneficios extralegales.

Concertación de beneficios convencionales: Que los empleadores y las organizaciones sindicales, así como los trabajadores no sindicalizados, desarrollen escenarios de diálogo social que permitan implementar acuerdos extra-convencionales o extra pactos colectivos, para generar soluciones para el manejo de la crisis.

Dar aplicación al artículo 480 del C.S.T. que establece la posibilidad de revisar las convenciones o pactos colectivos de trabajo cuando sobrevienen imprevisibles y graves alteraciones a la normalidad económica.

Auxilio de conectividad: El Ministerio de Tecnología de la información y las Comunicaciones estableció que mientras esté vigente la emergencia sanitaria, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Lo anterior no será aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.

Alternativa para el primer pago de la prima de servicios: el empleador en común acuerdo con el empleado podrá trasladar el primer pago de la prima de servicios, máximo hasta el veinte (20) de diciembre de 2020.

Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual: Se creó el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, bajo la administración del Ministerio del Trabajo, mediante el cual se entregarán transferencias monetarias no condicionadas en favor de los trabajadores dependientes de los postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal-PAEF que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada, y no estén cubiertos por los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor,

Jóvenes en Acción, de la compensación del impuesto sobre las ventas - IVA, o del Programa de Ingreso Solidario.

Se podrá otorgar hasta por tres (3) meses una transferencia mensual monetaria no condicionada a quienes, para los meses de abril, mayo o junio de 2020 se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada. Esta transferencia no condicionada será por un valor mensual de ciento sesenta mil pesos (\$160.000) moneda corriente, que se canalizará directamente, de ser el caso, a través de los productos de depósito que tenga cada beneficiario. El número de transferencias mensuales que se podrá otorgar corresponderá al número de meses en los que el trabajador haya estado en suspensión contractual o licencia no remunerada en el período correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2020.

Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante: los trabajadores o independientes cotizantes categorías A y B, cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos 6 meses, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, que hayan perdido su empleo a partir del 12 de marzo de 2020. Recibirán un auxilio económico de un valor mensual de ciento sesenta mil pesos (\$160.000) para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses.

Este beneficio se entregará hasta donde se permita la disponibilidad de recursos, los cuales tendrán acceso a:

a. Aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. El cesante que así lo considere podrá, con cargo a sus

propios recursos cotizar al Sistema de Pensiones por encima de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

b. Acceso a la cuota monetaria de subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación vigente aplicable al Sistema de Subsidio Familiar.

c. 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.

Los beneficiarios de los subsidios serán los cesantes que fueron trabajadores dependientes o independientes, cotizantes en las categorías A y B, que hayan realizado aportes a las Cajas de Compensación Familiar por lo menos durante un año continuo o discontinuo en los últimos cinco (5) años.

Recibirán un beneficio, a cargo del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), que consistirá en aportes al Sistema de Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) SMMLV (Salario mínimo legal mensual vigente).

Tendrán acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación vigente de acuerdo con lo que reglamente el Gobierno Nacional.

Si un trabajador dependiente o independiente, además de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, voluntariamente hubiera ahorrado en el mecanismo de protección al cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al Fosfec. Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de tres (3) meses.

El auxilio será financiado con los recursos que se asigne del Fondo de Mitigación de Emergencias- FOME

Sector Agropecuario: El Ministerio de Trabajo creó el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP para el Sector Agropecuario. Podrán ser beneficiarios del programa las personas naturales que sean trabajadoras y/o productoras del campo colombiano, que demuestren la necesidad del aporte estatal, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.

La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa corresponderá al número de empleados dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización desde un salario mínimo mensual legal vigente hasta un millón de pesos (\$1.000.000). Multiplicado por doscientos veinte mil pesos (\$220.000).

6.2.2.1.2. Protección al Empleador.

El Ministerio de Salud y Protección Social, suspendió durante la vigencia de la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, los términos en los procesos administrativos de determinación, sancionatorios, de discusión, por interposición de recursos de reconsideración o acción de revocatoria directa, y cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, adelantados por la UGPP.

Los términos de las actuaciones administrativas se reanudarán a partir del día hábil siguiente a la superación de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

También se estableció que todo el talento humano en salud en ejercicio o formación estará preparado y disponible y podrá ser llamado a prestar sus servicios, para reforzar y apoyar a los prestadores de servicios salud del país. El acatamiento a este llamado será obligatorio.

Sistema General de Pensiones: Para brindar mayor liquidez a los empleadores y trabajadores dependientes e independientes, y proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado, que reciben un salario mínimo legal mensual vigente de una posible descapitalización de las cuentas de ahorro pensional que soportan el pago de su pensión.

Pago parcial del aporte al Sistema General de Pensiones: para los períodos de abril y mayo cuyas cotizaciones deben efectuarse en los meses de mayo y junio de 2020, respectivamente, los empleadores del sector público y privado y los trabajadores independientes que opten por este alivio pagarán como aporte el 3% de cotización al Sistema General de Pensiones

La cotización de que trata este artículo será pagada de la siguiente manera: El 75% por el empleador y el 25% restante por el trabajador. Por su parte, los trabajadores independientes pagarán el 100% de esta cotización.

Contabilización de las semanas y acceso al seguro previsional: Las Administradoras del Sistema General de Pensiones deberán tener en cuenta a favor sus afiliados, las semanas correspondientes a los dos meses cotizados bajo normas del presente Decreto Legislativo.

Se estableció las especificaciones técnicas para acceder al descuento en los aportes al sistema de pensiones para los periodos de abril y mayo del 2020.

Dentro de las tarifas a cotizar por pensiones para abril y mayo de 2020, cuyas cotizaciones se deben hacer en los meses de mayo y abril respectivamente, los empleadores deberán marcar en sus planillas Normal sin novedades: 16% o 3%

Si las empresas aplican el descuento solo a un grupo de trabajadores, éstos deberán reportarse en una planilla diferente a aquellos cuyos aportes se hagan con tarifa plena. Los empleadores que se acojan al descuento no deberán realizar aportes al Fondo de Solidaridad Pensional por los meses de abril y mayo de 2020.

Programa de apoyo al empleo formal PAEF: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, creó el Programa de apoyo al empleo formal- PAEF, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias -FOME, como un programa social del Estado que otorgará al beneficiario de este un aporte monetario mensual de naturaleza estatal, y hasta por tres veces, con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal.

Podrán ser beneficiarios del PAEF las personas jurídicas que cumplan con los siguientes requisitos:

- Hayan sido constituidas antes del 1 de enero de 2020.
- Cuenten con un registro mercantil que haya sido renovado por lo menos en el año 2019. Este requisito únicamente aplica para las personas jurídicas constituidas en los años 2018 y anteriores.
- Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el artículo 1 del presente Decreto Legislativo, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.

- No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en tres ocasiones.
- No hayan estado obligadas, a restituir el aporte estatal del Programa de apoyo al empleo formal - PAEF.

La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios corresponderá al número de empleados multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (40%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente. El número de empleados corresponden a los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario cotiza al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada. El programa estará vigente por los meses de mayo, junio y julio de 2020.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público transferirá, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias (FOME), a los beneficiarios que se hayan postulado al Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y cumplan los requisitos del Decreto número 639 de 2020, un aporte estatal que corresponderá al número de empleados multiplicado por trescientos cincuenta y un mil pesos (\$351.000). se definió la metodología para el cálculo de la disminución en ingresos de los beneficiados del programa al empleo formal PAEF, los plazos de postulación y los mecanismos de dispersión estos son los documentos con los que se debe contar para acceder al programa.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, deberá comunicar a las entidades financieras, a través del medio que ella defina, los postulantes que en efecto cumplen los requisitos para ser beneficiarios, una vez verificados los requisitos. El concepto de conformidad de la UGPP comunicará el número total y la identificación de cada uno de los cotizantes con contrato laboral a cargo del beneficiario que cumplan las condiciones para continuar con el trámite de otorgamiento del aporte estatal del PAEF.

Posteriormente, El Ministerio de Hacienda y crédito mediante el decreto 815 del 4 de junio, modifico el artículo 1 del decreto 639 del 08 de mayo 2020 en el cual indica que el programa PAEF pasa de tres a cuatro meses el beneficio, lo cual indica que, El Programa de Apoyo al Empleo Formal- PAEF, estará vigente por los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020. Los beneficiarios sólo podrán solicitar, por una vez mensualmente, el aporte estatal del que trata este programa hasta por un máximo de cuatro veces.

La UGPP ha previsto que el Ministerio de Educación en cumplimiento del deber que le asiste para remitir el listado de entidades y personas con licencia, lo haga a más tardar el día 18 de junio para el PAEF de junio, 16 de julio para el PAEF de julio y 20 de agosto para el PAEF de agosto.

Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios- PAP: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias - FOME, el cual, otorgará al beneficiario de este un único aporte monetario de naturaleza estatal, con el objeto de apoyar y subsidiar el primer pago de la prima de servicios de 2020.

Podrán ser beneficiarios del PAP las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan los siguientes requisitos:

- Que hayan sido constituidos antes del 1° de enero de 2020.
- Que cuenten con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2019.
- Que demuestren la necesidad del aporte estatal, certificando una disminución del veinte por ciento (20%) o más en sus ingresos.

La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) corresponderá al número trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización desde un salario mínimo mensual legal vigente hasta un millón de pesos (\$1.000.000). Multiplicado por doscientos veinte mil pesos (\$220.000).

El Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP se aplicará únicamente para el primer pago de la prima de servicios del año 2020.

Ley del emprendimiento: El Congreso de Colombia, establece un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad. Buscando la simplificación de trámites y la reducción de las tarifas, un ejemplo de esto es la modificación de la tarifa del Invima, que tendrá diferenciación para las pymes y la excepción para los microempresarios. Otro de los

beneficios tarifarios que se logró es un ajuste en los rangos en cuanto a los impuestos departamentales de registro para las microempresas.

Se estableció la creación de una caja de arena o sandbox regulatorio para que algunos emprendimientos puedan ser testeados bajo un marco legal experimental. También se busca que las MiPymes puedan acceder al mercado de compras públicas; Esta modalidad permite seleccionar a un contratista para la adquisición de bienes, obras y servicios por un valor que no exceda el 10% de la menor cuantía de las entidades estatales. La selección tiene menos formalidades que las demás.

Al mismo tiempo, la ley plantea ajustes e inclusión de nuevos criterios de desempate a favor de las MiPymes, las empresas lideradas por mujeres, las Sociedades de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) y los encadenamientos productivos.

La ley también busca el financiamiento para apalancar a las nuevas MiPymes, a través de la unificación de las instituciones encargadas de brindar estos apoyos. Innpulsa será la encargada de ejecutar los temas de productividad y desarrollo empresarial, además del emprendimiento, su principal función. También se busca implementar medidas que logren involucrar al sistema educativo con el emprendimiento. El tema de la formación no sólo se centra en las futuras generaciones del país, sino que también abarca la educación de los docentes en temas de emprendimiento y desarrollo empresarial para los niveles básicos y medio y, además, con programas del SENA, promover temas financieros, jurídicos y de acceso a mercados dentro de la vocación emprendedora.

En cuanto a la educación superior, a partir de la ley, miles de colombianos podrán incluir sus proyectos de emprendimiento e innovación como opción de grado.

Además, se facilitará la creación de consultorios empresariales dedicados a asesorar a los emprendedores al momento de crear empresas. Los cuales darán apoyo y asesoría en todas las áreas de manera personalizada en cada uno de los trámites que se requieren para la formalización del emprendimiento.

6.2.2.1.3. Nuevas Modalidades de Trabajo.

El ministerio de trabajo adopto medidas de protección al empleo, para conservar el empleo como fuente primaria del sustento de los hogares colombianos

Trabajo en casa: Consiste en la prestación personal del servicio desde su casa o lugar distinto de los locales de trabajo del empleador por parte del colaborador, de manera ocasional, temporal y excepcional. Esta modalidad que es diferente a la del Teletrabajo, está prevista en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Lineamientos respecto al trabajo en casa:

- ✓ Vigencia de la facultad subordinante entre la relación laboral del empleador y empleado, así como también las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores realizarán sus actividades de manera similar a su función habitual salvo que por mutuo acuerdo con el empleador se pacten funciones diferentes.
- ✓ No puede haber disminuciones salariales por la realización de la labor en casa o de manera remota.

- ✓ Las funciones del trabajador deben permitirle el descanso para recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.
- ✓ Los empleadores deben garantizar a los trabajadores la dignidad humana, igualdad en acceso a la información y derecho a la intimidad y privacidad.
- ✓ Los empleadores deben evitar solicitudes por fuera del horario laboral del contrato de trabajo. No obstante, pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador por fuera de su horario laboral sin que dicha circunstancia sea considerada como acoso laboral, siempre que sean excepcionales y necesarias.
- ✓ Las trabajadoras que se encuentran en lactancia, el empleador deberá mantener los lapsos de que trata el artículo 238 del CST.
- ✓ Seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por el empleador y el trabajador.

Aspectos en materia de Jornada de Trabajo

- ✓ Se mantiene la jornada laboral del artículo 161 del CST y lo contenido en el Convenio 001 de la OIT. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y de 12 semanales. Si la jornada se amplía por acuerdo de las partes a 10 horas diarias, no se podrá trabajar horas extra en el mismo día.
- ✓ Las partes deben ceñirse a la jornada laboral para garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, evitando impactos en la salud mental y emocional de los trabajadores.
- ✓ Si a petición del empleador se requiere un trabajo en horario adicional al del 161 del CST, se causarán las horas extras y recargos que correspondan.

- ✓ Los empleadores deben promover espacios de pausas activas y de higiene y protección a la salud, así como descansos mínimos entre reuniones continuas. El trabajador velará por su autocuidado.
- ✓ Las horas del trabajo al día se deben distribuir al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, armonizando las necesidades del trabajador y de su núcleo familiar. Este tiempo de descanso no se computa con la jornada diaria
- ✓ Si el empleador tiene intermedios adicionales a los del artículo 167 del CST, estos deben mantenerse y aplicarse. Sin embargo, por consenso de las partes puede acumularse la hora del almuerzo para facilitar la preparación de alimentos y la vida familiar.
- ✓ Quedan excluidos de la regulación de jornada máxima legal los trabajadores de dirección, confianza y manejo según el literal a) del artículo 162 del CST.

Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal

- ✓ El empleador no puede asignar cargas de trabajo diferentes a las que corresponden dentro de la jornada laboral de tal manera que no interfiera los espacios personales y familiares del trabajador.
- ✓ Se debe respetar los días de trabajo pactados por lo que se deben evitar solicitudes en fines de semana y días de descanso.
- ✓ Los correos electrónicos y mensajes de WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria durante la jornada laboral, respetando sus espacios personales y de descanso.

Teletrabajo: A esta modalidad definida en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, no le son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno que rigen las relaciones laborales que parten de la prestación del servicio desde los locales de trabajo del empleador. Las condiciones específicas que rigen esta modalidad están previstas en el Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, y, contrario al esquema de “Trabajo en Casa” exigen como criterio para ser considerada como tal la habitualidad en su implementación.

Jornada laboral flexible: Será la que resulte del ejercicio de la facultad de los empleadores de modificar la jornada laboral de los trabajadores, acortándolas o ajustándolas, dependiendo de las necesidades especiales de la emergencia sanitaria, pero siempre en el marco de lo previsto en los literales c) y d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Modificación de la jornada laboral y concertación de salario: Durante la emergencia sanitaria, los empleadores y trabajadores podrán acordar por escrito la modificación de las condiciones contractuales como las jornadas de trabajo, el salario, las funciones o la carga laboral.

Turnos de Trabajo Sucesivo: en mutuo acuerdo entre empleador y empleado, permitir un mayor número de días de descanso para el trabajador durante la semana, se podrá definir la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo.

Jornadas de trabajo en el estado de Emergencia Sanitaria: por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador que la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá ser distribuida en cuatro (4) días a la semana, con una jornada diaria máxima de doce (12) horas, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo.

Aspectos en materia de Riesgos Laborales:

- ✓ El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ El empleador debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar.
- ✓ Las ARL incluirán al trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre pausas activas virtuales.
- ✓ Las ARL enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de elementos de trabajo.
- ✓ El empleador debe retroalimentar constantemente a los trabajadores sobre las dificultades para el desarrollo de su labor y las posibles soluciones.
- ✓ El empleador debe realizar un seguimiento a sus trabajadores en relación con su salud y recomendaciones de autocuidado para prevenir el Covid.19, atendiendo los protocolos expedidos para ello.

- ✓ Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador.
- ✓ Es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones del artículo 222 del Decreto 1295 de 1994.
- ✓ El empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo en casa. También deben instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.
- ✓ Las ARL deben ajustar los FURAT incluyendo la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.
- ✓ El Comité de Convivencia Laboral debe facilitar el reporte de quejas por parte de los trabajadores.

6.2.2.2. Fiscalización Laboral.

Cotización de seguridad social y Parafiscales: El ministerio de trabajo decreto que los empleadores del sector público y privado, y los trabajadores dependientes e independientes que hayan hecho uso del mecanismo contemplado en el Capítulo I del Decreto Legislativo 558 de 2020, y por ello sólo hayan aportado el 3% de la cotización al Sistema General de Pensiones correspondiente a la comisión de administración y a la cobertura de aseguramiento de invalidez y

sobrevivencia, contarán con 36 meses contados a partir del 01 de junio de 2021 para efectuar el aporte de la cotización faltante, sin que haya lugar a la causación de intereses de mora dentro de dicho plazo, tal como lo establece la sentencia C-258 de 2020, proferida por la Corte Constitucional.

El ingreso base para efectuar la cotización faltante de que trata el artículo anterior deberá corresponder con el reportado para efectuar el pago al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones para los periodos de abril y mayo de 2020.

Vigilancia y control sobre decisiones adoptadas por los empleadores: El ministerio de trabajo, estableció que los empleadores deben mantener el respaldo hacia los trabajadores y sus familias, para lo cual pueden hacer uso de medidas como trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio. Adoptando la figura de fiscalización laboral rigurosa, mediante la cual se tomarán estrictas medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores durante la emergencia sanitaria, y emergencia, social, económica y ecológica.

Las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público destinarán el 2% de los recursos de las cotizaciones para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos y acciones de intervención directa relacionadas con la contención y atención del COVID 19, destinado a los trabajadores de sus afiliadas.

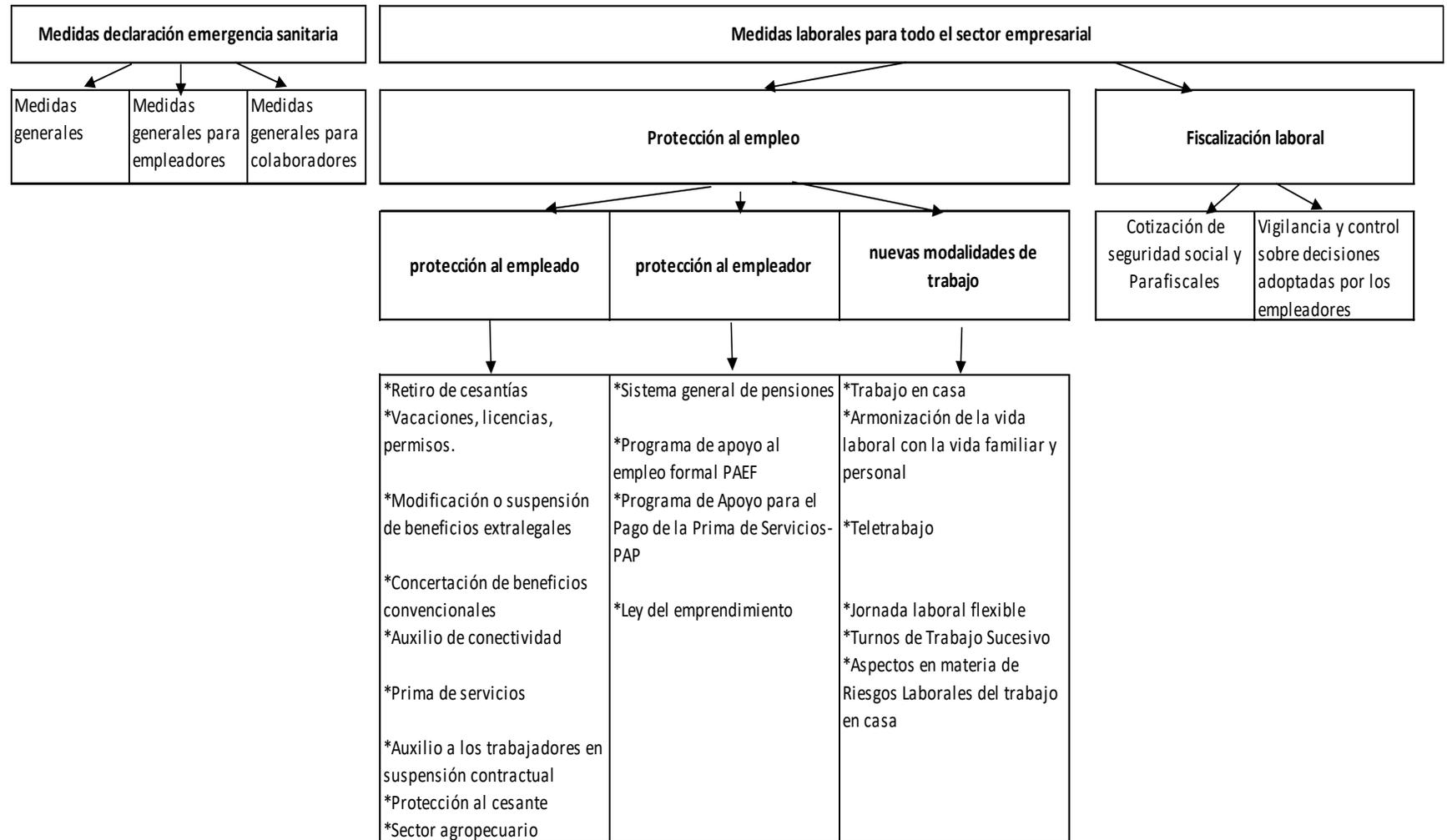
Se ejerció de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados, Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días y sobre,

Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal.

Es de aclarar que lo anterior no estaba dando vía libre para que los empleadores procedan a suspender los contratos o a efectuar despidos colectivos, este acto administrativo está centralizando la atención de estas peticiones por parte de los empleadores, con el fin de evitar la destrucción del empleo en la que se alegue la existencia de una fuerza mayor, situación que le corresponde determinar al Juez del Trabajo.

Después de revisar las características más importantes de las medidas anteriores, se plantea un cuadro resumen (Tabla 2) donde se clasifican las medidas de la tabla 1 de acuerdo a los aspectos que se reglamentan cada categoría:

Tabla 2. Resumen clasificación medidas laborales



Fuente: Elaboración propia

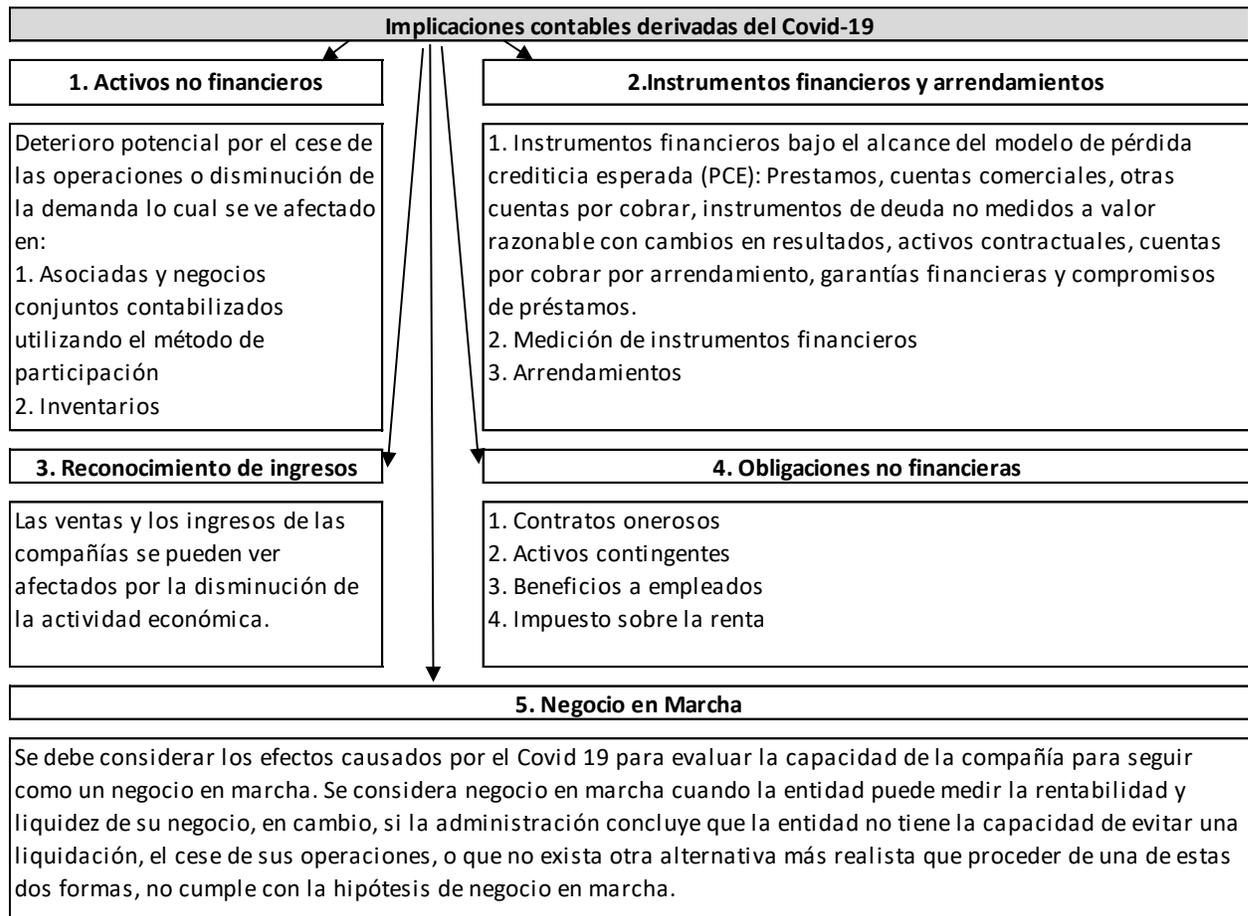
6.3. Implicaciones en la presentación de los estados financieros ante la adopción por parte de las empresas de las medidas laborales implementadas por el gobierno nacional durante el primer año de la emergencia sanitaria por el Covid 19 en Colombia.

6.3.1. Implicaciones contables de los efectos del Covid-19

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
- Negocio en Marcha

Estas categorías se representan en la Tabla 3.

Tabla 3. Implicaciones contables derivadas del Covid 19

Fuente: Elaboración propia a partir de PWC (2020)

- 1. Activos no financieros:** se debe considerar que a través del Covid 19 y las medidas tomadas para enfrentar el virus, se pudo ocasionar los siguientes efectos:
 - **Asociadas y negocios conjuntos contabilizados utilizando el método de participación:** debe considerarse si el impacto del Covid 19 y las medidas tomadas para

controlarlo constituyen un indicador de deterioro en una asociada o empresa conjunta.

Teniendo en cuenta que una caída en el precio de mercado de las acciones de una entidad quedando por debajo de su valor en libros, es un indicador de deterioro.

- **Inventarios:** puede ser necesario reducir los inventarios al valor neto de realización. Estas reducciones podrían deberse a una disminución del movimiento en el inventario, precios más bajos de los productos básicos u obsolescencia del inventario debido a ventas inferiores a las esperadas. La producción reducida pudo afectar la medida en que los gastos generales pueden incluirse en el costo del inventario.
 - **Propiedad, planta y equipo:** pudo estar subutilizada o no haber sido utilizada durante un período y los proyectos de capital estar suspendidos. Se requiere que la depreciación continúe siendo cargada en el estado de resultados mientras un activo esté temporalmente inactivo.
- 2. Instrumentos financieros y arrendamientos:** cuando una entidad tenga un instrumento financiero bajo el alcance del modelo de pérdida crediticia esperada (PCE), tales como préstamos, cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar, instrumentos de deuda que no están medidos a valor razonable con cambios en resultados, activos contractuales, cuentas por cobrar por arrendamiento, garantías financieras y compromisos de préstamos.

El modelo de pérdidas crediticias esperadas se utiliza para determinar el deterioro de valor de los instrumentos financieros. Este modelo supone que los instrumentos traen implícita una probabilidad de no pago, por eso la pérdida por deterioro debe reconocerse desde el momento de la contabilización inicial, y se utiliza para medir el deterioro de los instrumentos financieros de las entidades del grupo 1 de convergencia que aplican el Estándar Pleno.

Para estos casos se debe considerar:

Si el riesgo de crédito ha aumentado de manera significativa, la PCE no debe medirse por 12 meses sino por toda la duración del instrumento. Exceptuando, las cuentas por cobrar a corto plazo y los activos contractuales con vencimiento inferior a 12 meses que, por lo tanto, miden la PCE por toda la duración del instrumento. Los motivos para medir la PCE por toda la duración del instrumento son:

- Cuando riesgo de crédito aumenta porque el negocio se ve afectado negativamente por el Covid 19.
- Cuando se recurren a cupos de crédito no utilizados, cuando se dejan de hacer pagos, o se exceden los plazos de pago.
- La pérdida por incumplimiento que puede ser mayor si el Covid 19 ocasiona una disminución en el valor razonable de un activo no financiero que está comprometido como garantía.

Además de considerar el impacto del virus en las pérdidas crediticias esperadas y la medición de instrumentos financieros a valor razonable, se deberían considerar:

- **Medición de instrumentos financieros:** El impacto de los cambios en los términos y condiciones de cualquier deuda bancaria o acuerdo de préstamo, tal vez debido a las medidas adoptadas por el gobierno o a la renegociación de los términos entre el acreedor y el deudor. Ambas partes deben determinar el impacto del cambio en los términos y condiciones, al objeto de determinar si el cambio resulta en una baja en cuentas o en un beneficio o pérdida por modificación.

Si la entidad continúa cumpliendo los criterios para contabilidad de cobertura. Por ejemplo, si una transacción de pronóstico cubierta ya no es altamente probable que ocurra, dejaría de aplicar la contabilidad de cobertura.

- **Arrendamientos:** Arrendador y arrendatario podrían renegociar los términos de un arrendamiento como resultado del Covid 19 o el arrendador podría otorgar al arrendatario una ventaja o facilidad de algún tipo en relación con los pagos del arrendamiento. En algunos casos, el arrendador podría recibir una compensación de las administraciones públicas para incentivar dichas concesiones. Tanto arrendadores como arrendatarios deberían considerar, si tal ventaja debería contabilizarse como una modificación del arrendamiento y ser periodificada durante el período restante del arrendamiento. Asimismo, los arrendadores y arrendatarios deberían considerar si los incentivos recibidos de una entidad gubernamental califican como ayudas públicas.
3. **Reconocimiento de ingresos:** las ventas y los ingresos de las compañías se pueden ver afectados por la disminución de la actividad económica. La reducción de la demanda podría conducir a un aumento en las devoluciones esperadas, concesiones de precios adicionales, descuentos por volumen reducidos, multas por entrega tardía o una reducción en los precios que puede obtener un cliente.
 4. **Obligaciones no financieras:** Las acciones de la administración de una compañía en relación con el virus COVID 19 deben contabilizarse como una provisión solo en la medida en que exista una obligación presente para la cual la salida de beneficios económicos sea probable y pueda estimarse de manera confiable.

- **Contratos onerosos:** si para cumplir algún contrato se requiere asumir obligaciones que excede los beneficios económicos esperados del mismo, se convierten en contratos onerosos sujetos a cálculo de provisión por pérdida.
- **Activos contingentes:** Una de las medidas adoptadas para controlar la propagación del virus COVID 19 es exigir que algunas empresas cierren temporalmente. Si la entidad posee un seguro de continuidad comercial y es capaz de recuperar algunos o todos los costos de cierre por medio de dichas pólizas de seguro, el beneficio de dicho seguro se reconoce cuando la recuperación es prácticamente segura, es decir, cuando la aseguradora ha aceptado que hay un reclamo válido y la gerencia está satisfecha de que la aseguradora puede cumplir con sus obligaciones. El beneficio del seguro a menudo se reconoce más tarde que los costos por los que compensa.
- **Beneficios a empleados:** se debe considerar si existe alguna obligación legal o implícita con los empleados en relación con el virus COVID 19, por ejemplo, pago por enfermedad o pagos a empleados que se aíslan por sí mismos, por lo cual se debe reconocer un pasivo. Si la empresa efectuó una reducción de su fuerza laboral como resultado del virus COVID 19, debe reconocer un pasivo por despido solo cuando la entidad ya no puede retirar la oferta de esos beneficios
- **Impuesto sobre la renta:** El virus COVID 19 podría afectar las ganancias futuras como resultado de factores directos e indirectos (efecto sobre los clientes, proveedores, proveedores de servicios). El deterioro de los activos también puede reducir la cantidad de pasivos por impuestos diferidos y / o crear diferencias temporarias deducibles adicionales. Las entidades con activos por impuestos diferidos deben reevaluar las ganancias previstas y la recuperabilidad de los activos por

impuestos diferidos teniendo en cuenta la incertidumbre adicional que surge del virus COVID 19 y los pasos dados para controlarlo.

- 5. Negocio en Marcha:** Se deben considerar las posibles implicaciones de Covid 19 y las medidas tomadas para controlarlo al evaluar la capacidad de la entidad para continuar como un negocio en marcha. Una entidad ya no es una empresa en marcha si la administración tiene la intención de liquidarla o dejar de negociar, o no tiene otra alternativa más realista que hacerlo. En la evaluación se debe considerar el impacto de las medidas tomadas por los gobiernos y los bancos locales.

Es importante resaltar que los eventos posteriores a la fecha de un informe que indican que una entidad ya no es una empresa en marcha siempre son eventos que implican ajustes.

6.3.2. Implicaciones contables de los efectos de las medidas laborales adoptadas para enfrentar el Covid-19

Una vez realizada la explicación anterior respecto a cada una de las implicaciones contables derivadas por el Covid 19 se resaltan las principales medidas laborales que afectarían directamente cada una de las categorías mencionadas en el informe de la PWC. Las medidas promulgadas para prevenir la transmisión del virus incluyen limitaciones al movimiento de personas, restricciones de vuelos y en otras formas de desplazamiento, cierre temporal de negocios y centros educativos y cancelación de eventos. Estas medidas tuvieron un impacto inmediato en sectores como el turismo, el transporte, el comercio minorista y el entretenimiento. También comienza a afectar a las cadenas de suministro y producción de bienes en todo el mundo y el descenso en la actividad económica redujo los niveles de demanda de muchos bienes

y servicios. Las empresas de servicios financieros, como los bancos que otorgan préstamos a las entidades, las aseguradoras que brindan protección a personas y negocios, y los fondos u otros inversores que invierten en las entidades también pueden verse afectados.

Tabla 4. Implicaciones contables derivadas del Covid 19 relacionadas con las medidas laborales

Implicaciones contables de las medidas laborales derivadas del Covid-19	
Medidas	Cuentas
1. Activos no financieros	
Medidas generales - cumplimiento de condiciones de bioseguridad	Adecuaciones propiedad, planta y equipo
Medidas generales - aislamiento preventivo obligatorio	Deterioro valor de inventarios
Nuevas modalidades de trabajo	Propiedad, planta y equipo, activos intangibles (licencias)
2. Instrumentos financieros y arrendamientos	
Medidas generales - aislamiento preventivo obligatorio	Deterioro valor de inversiones en asociadas y negocios conjuntos
	Deterioro cuentas por cobrar
Fiscalización laboral - beneficio aporte de pensión reducido	Cuentas por cobrar empleados
Protección al empleado - vacaciones anticipadas	Anticipo por vacaciones
3. Reconocimiento de ingresos	
Medidas generales - aislamiento preventivo obligatorio	Ingresos por actividades ordinarias
Medidas Protección al empleador (PAEF, PAP)	Otros ingresos
4. Obligaciones no financieras	
Fiscalización laboral - beneficio aporte de pensión reducido	Beneficios a empleados (retenciones y aportes de nómina)
5. Negocio en Marcha	
Medidas generales - aislamiento preventivo obligatorio	Notas a los estados financieros

Fuente: Elaboración propia

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 aislamiento 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 verá 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 esparcimientos 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.

7. Conclusiones

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.

Estas medidas 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.

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.

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://camaratulua.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. Medellin, Colombia.