

“Deterioro del contrato laboral en épocas de pandemia, paralelo a la segregación socioeconómica de Colombia”.

Juana Camila Rojas Caro

Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia

Línea de investigación:
Descriptivo argumentativo

Asesor
Msc Patricia Carreño Moreno

Docente Seminario de Grado



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS).
ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA
CAJICÁ, 2021

Resumen.

Este documento muestra como actualmente en Colombia los diversos tipos de contrato se han convertido en una característica propia para ejercer un distintivo en la vinculación de los profesionales, en especial de los recién egresados, en donde las condiciones de contratación no siempre son del todo beneficiosas para los empleados, ahora bien, analizando la presente situación que se rige en el país, la emergencia sanitaria por pandemia COVID-19, se han establecido una determinada serie de estatutos legales que, de una u otra forma favorecen al empleado y a su vez al empleador, por incidencia o causales de emergencia derivadas a la pandemia, es por lo que la (Presidencia de la República, 2020) estipulo el Decreto 491 de 2020, el cual indica que: El objeto de garantizar que durante la emergencia sanitaria las autoridades cumplan con la finalidad de proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines y principios estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares (Presidencia de la República, 2020). Es desde allí que partimos desde una perspectiva donde la aplicación de la solidaridad, revitalizan y emergen los derechos de los empleados, derechos tales como el estado económico, social, de salud y el trabajo.

Palabras clave: contrato, prestación, servicio, pandemia, desempleo, derecho.

Abstract.

This document shows currently in Colombia the various types of contracts have become a characteristic of their own to exercise a distinctive in the linking of professionals, especially recent graduates, where the contracting conditions are not always entirely beneficial for employees, now Well, analyzing the current situation that is governed in the country, the health emergency due to the COVID-19 pandemic, a certain series of legal statutes have been established that, in one way or another, favor the employee and in turn the employer, due to incidence or causes of emergency derived from the pandemic, is why the (Presidencia de la Republica, 2020) stipulated Decree 491 of 2020, which indicates that: The purpose of guaranteeing that during the health emergency the authorities comply with the purpose of protecting and guaranteeing the rights and freedoms of the people, the primacy of the general interests, the subjection of the authorities to the Constitution and other precepts of the legal system, the compliance with state purposes and principles, the efficient and democratic functioning of the administration and the observance of the duties of the state and individuals (Presidencia de la Republica, 2020). It is from there that we start from a perspective where the application of solidarity revitalizes and emerges the rights of employees, rights such as the economic, social, health and work status.

Keywords: contract, provision, service, pandemic, unemployment, law.

Introducción

“Los clientes no son lo primero, los primeros son los empleados, si cuidas de tus empleados ellos cuidaran de tus clientes”

Richard Branson (S.F)

Este ensayo es un estudio y análisis de cómo ha impactado desde el momento en que se dio a conocer al mundo la noticia de la nueva cepa de virus (COVID-19) tanto la vida normal de las personas como el deterioro del contrato laboral. El COVID - 19 se ha ido transmitiendo, contagiando y acabando con la vida de miles de personas de una manera extremadamente rápida en la población mundial, y que por ende llevo a que se estableciera un estado de emergencia a nivel global, dentro de ellos la activación de protocolos de bioseguridad, confinamientos a nivel mundial, y en general un cambio de vida radical para toda la población; esto generando un sin fin de consecuencias a nivel de salud pública, social y económica, como la pérdida de empleos y un desequilibrio en el desarrollo económico de las empresas y las personas. Ministerio de Salud (2020)

Es desde ese desequilibrio que se logró hacer énfasis y se puntualizó principalmente en las condiciones de los contratos de trabajo por prestación de servicios, los cuales son otra variable que ha marcado el incremento en la no continuidad laboral, aunque para los trabajadores que se rigen bajo esta modalidad anteriormente a la contingencia sanitaria se establecían unos parámetros de contratación bajo una serie de desventajas, las cuales dejan desprotegido en determinados criterios, como por ejemplo un servicio de salud subsidiado o un ente de control que lo cobije bajo una posible

terminación de relación laboral, bajo este énfasis, se analizarán los pros y contras de esta modalidad de contratación.

De acuerdo con un estudio realizado por NordVPN (2020) no solamente los trabajadores por contrato de prestación de servicios se han visto perjudicados, sino que también los empleados por contrato laboral, pues el teletrabajo hace que las personas laboren aproximadamente entre doce y quince horas al día, aumentando su jornada laboral en un 40 % y por un salario igual o inferior al que venían devengando.

El interés en investigar acerca de este tema radica principalmente en la importancia y el derecho como ciudadanos como lo señala el Código Sustantivo del Trabajo, pues se debe garantizar a los colombianos un trabajo digno en igualdad de condiciones laborales, protección y seguridad social; y en general una estabilidad laboral, que garanticen una vida digna para los trabajadores y un desarrollo económico sostenible para el país.

El antes y el después de los contratos por prestación de servicios debido a la pandemia por el Covid-19

A raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19, el Ministerio del Trabajo, ha establecido nuevas formas de relación laboral, es decir, ya no se exige un cumplimiento de jornada dentro de las instalaciones de la compañía, es aquí donde el teletrabajo ha permitido que los empleados cumplan con su función sin entorpecer o desequilibrar sus actividades para las cuales han sido contratados, laborar a su propio ritmo, y establecer su horario, claro está, siempre y cuando cumpla con sus obligaciones, sin embargo, esto nos

conlleva a enfrentar un factor que se ha desencadenado en todas las personas que ejercen este tipo de modalidades. Cabrera (2020)

Según EL TIEMPO (2020) el incremento en las horas laboradas, además de trabajar los fines de semana, donde el empleado establece un horario de entrada mas no, uno de salida y lo más puntual dentro de la labor, la falta de elementos tecnológicos o herramientas de trabajo para el desarrollo de las actividades propias de trabajo, desde aquí comenzamos a notar la falta de una buena y adecuada gestión administrativa de la seguridad y salud de los trabajadores.

En paralelo a lo anteriormente expuesto, la figura contractual de la prestación de servicios y que a raíz de la pandemia ha desnaturalizado por completo todo su concepto, a pesar de su independencia los contratistas se ven supeditados a trabajar sin garantías, sin el amparo del orden prestacional y con la clara ausencia de medios administrativos, tecnológicos, que son elementales para la debida ejecución de sus objetos contratados, además que sin tocar un punto fundamental, de que estas herramientas son utilizadas en arduas jornadas de trabajo, como si pertenecieran a la nómina de las entidades o empresas, mas no son provistas o solventadas por ellas.

En consecuencia, la modalidad de contrato prestacional analizada han y que ha padecido los efectos de la pandemia por el COVID-19, la cual se reducen y enfatiza en la ausencia del insumo económico, que sufraga los salarios u honorarios de cada empleado contratado bajo esta figura legal, sin dejar de lado la ausencia de una reglamentación clara y especifica frente a los Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales están muy regidos y dignificados en estos tiempos de pandemia, debido a que las

personas han sufrido los daños colaterales extremos, como es la alteración de su salud física y mental y adicional a ello, la pérdida de sus trabajos debido a muchos vacíos en la definición de los mismo.

La problemática que directamente se debe contrarrestar con la segregación

En la actualidad Colombia se enfrenta a una de las problemáticas más fuertes y extensas vividas en la última década en su historia, esto debido a la emergencia sanitaria presentada desde hace un año, donde el número de personas tanto contagiadas como fallecidas incrementan día a día, así mismo el porcentaje de personas enfermas que logran superar el estado crítico del virus, tal como lo indica un reportaje de la Universidad de la Sabana el cual nos habla sobre la “suma la de trabajadores que han perdido sus empleos o que tienen suspendidos o interrumpidos sus contratos de trabajo” (Gómez D. M., 2020) o aquellos que a pesar de haberlos mantenido han visto incrementadas las jornadas laborales incluso trabajando sábados y domingos.

Ahora bien, con respecto al contrato de prestación de servicios se han evidenciado variables como no contar con un horario establecido ni subordinación, es evidente que se ha tergiversado su ejecución, exigiendo arduas horas laborales, para cumplir con unas obligaciones contractuales específicas, a parte del deterioro en los beneficios laborales; es cuando evidenciamos que tanto en el sector público como el privado de la economía Colombiana ha percibido una gran reducción de sus ingresos, ya sea por el trabajo nacional o el de divisas internacionales, y que repercute de forma directa en los recortes de personal bajo dichas figuras de vinculación.

Esto se convierte en una gran problemática que afecta a todos los trabajadores, si bien es cierto, que en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano y sus normas complementarias, deben cobijar a los empleados para que puedan contrarrestar de una u otra forma la actual situación laboral (Ministerio del Trabajo, 2020), pero inevitablemente se presentando que en Colombia, no se cumplen con las condiciones pactadas por las compañías y que deben estar regidas por la legislación nacional.

Si bien y teniendo en cuenta las circular 0021 del (Ministerio del Trabajo, 2020) y la Circular 0022 (Ministerio del Trabajo, 2020), y además como se menciona en el Art 25 de la Constitución Política de Colombia: “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”, (Constitución Política de Colombia, 1991), por lo que también se relaciona el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación de servicios, como figuras primordiales que pueden utilizarse para proteger el empleo y la actividad productiva.

Por otra parte, es evidente que el Art. 1602 del Condigo Civil Colombiano precisa que: “Los contratos son ley para las partes. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales” (Conceptos Juridicos, 2021) y a su vez el numeral 3 del Art. 32 de la Ley 80 de 1993, indica que:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de

la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (Congreso de Colombia, 2020)

Bajo los parámetros de esta figura legal y que a su vez sido contemplada tanto por las empresas públicas como privadas, a fin de generar la vinculación del personal y contrario al contrato laboral estricto, que se ven abocados a cumplir con horarios determinados, y en donde se han visto inmersos en la terminación de los contratos dado que sus contratantes no poseen los recursos suficientes para solventar esta modalidad de contratación, situación que se resume y evidencia en la figura conocida como desempleo.

De conformidad con todo lo anteriormente mencionado, se genera una preocupación en torno al manejo laborales y contractuales en las empresas y entidades públicas o privadas, ya que la disminución no solo se aplica al salario u honorarios establecidos, sino también a las comisiones y demás beneficios extras que generan los trabajadores u contratistas.

A raíz de toda esta literatura evidenciada y previamente analizada es que nos realizamos el siguiente cuestionamiento: ¿Cuáles serían las condiciones jurídicas, sociales, económicas y humanas que deben cumplir las empresas públicas y privadas para

una efectiva aplicación del contrato laboral y el contrato por prestación de servicios en época de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19?

Deterioro del contrato laboral en épocas de pandemia, paralelo a la segregación socioeconómica de Colombia.

En los diferentes escenarios y factores atenuantes que dan lugar para que los contratos laborales y de prestación de servicios, logren ajustarse a la realidad económica y social (actual situación a causa de la pandemia por COVID-19), y que se proponen a causa de esta nueva realidad, es por lo que se genera un proyecto el cual obligue a todas las empresas y por ende a los empleadores a cumplir tanto los deberes como los derechos, que se han establecido a lo largo de las luchas sindicales y la evolución legislativa, del mismo modo a que se cumpla a cabalidad los estatutos legales interpuestos por el gobierno colombiano.

Es por ello por lo que esta exploración y cuyo objeto de estudio es el deterioro del contrato laboral en épocas de pandemia frente a la segregación del contrato de prestación de servicios, se partió de una investigación correlacional, de tipo cualitativo, con un enfoque analítico-descriptivo (Hernandez, 2014), el cual es basado en el método hermenéutico que parte de un estudio estructurado y de fuentes de información recolectadas. (Bernal, 2010)

Para iniciar la presente investigación se determina que es fundamental partir de uno objetivo general, que permita los siguientes parámetros:

Detectar las inconsistencias presentadas en el contrato laboral y en el contrato de prestación de servicios a causa de la pandemia generada por el Covid-19.

Basándonos en la terminología legal, los contratos son acuerdos que surgen a raíz de un claro y específico acuerdo y que vincula a las dos partes (Empleador y empleado) y se celebran a conformidad en pro de ambos, pero en la materia de los casos comenzamos a observar los diferentes vacíos legales, que en ellos existen al momento de su redacción, los cuales no son claros y permiten la libre interpretación que termina por afectar la finalidad contratada del empleador.

Con todo y lo anterior, debemos detenemos para analizar y en este caso en particular, cuáles son las características que se aplican a un contrato por prestación de servicios.

Este tipo de modalidad se puede clasificar como típicos y atípicos, el primero de ellos gozan de una regulación dentro del ámbito jurídico, mientras que los contratos de índole atípico son aquellos se rigen por los acuerdos o voluntades expresas de las partes involucradas. (Gómez & Díaz, 2019), partiendo de esta premisa el contrato por prestación de servicios es de índole típico, debido a que este cuenta con una serie de requisitos que conllevan a regular el tipo de servicio prestado, el tiempo de ejecución del mismo y a su vez, como será liquidado mediante su avance o prestación del servicio en sí.

Cabe aclarar que este tipo de contratos deben regirse por una normas, para que puedan catalogarse o clasificarse como típicos, en primera estancia se debe definir cuáles son los elementos o normativas que estarán regidas o reguladas bajo dicho contrato,

seguido a ello las partes participantes de él, deben estar plena autonomía y plenamente de acuerdo, con los estatutos allí previstos, tal como se especifica en el artículo 32 numeral 3 de la Ley 80 de 1993 (Congreso de Colombia, 2020).

Otras de las normas de este tipo de contratos es que se condiciona a seguir y validar las exigencias normativas incorporadas, a su vez la descripción de las actividades que debe desarrollar el empleado, donde se realizaran, las limitaciones que contengan o las facultades a las cuales está sujeto el personal contratado, tiempo de ejecución del mismo, si puede ser o no prorrogable, la finalidad del trabajo contratado, el tipo de liquidación en cantidad y tiempos de pago.

Un punto que se debe resaltar y es de suma importancia, es que las partes involucradas en el contrato deben ser mayores de edad, los cuales deben contar con toda su documentación al día, legalizada y libre de anomalías judiciales, si se llega a presentar algún tipo de limitación para la firma del mismo, se debe clarificar del porque de la situación, con ello se verificará si es legal o no la limitación por una de las partes o un tercero si es el caso.

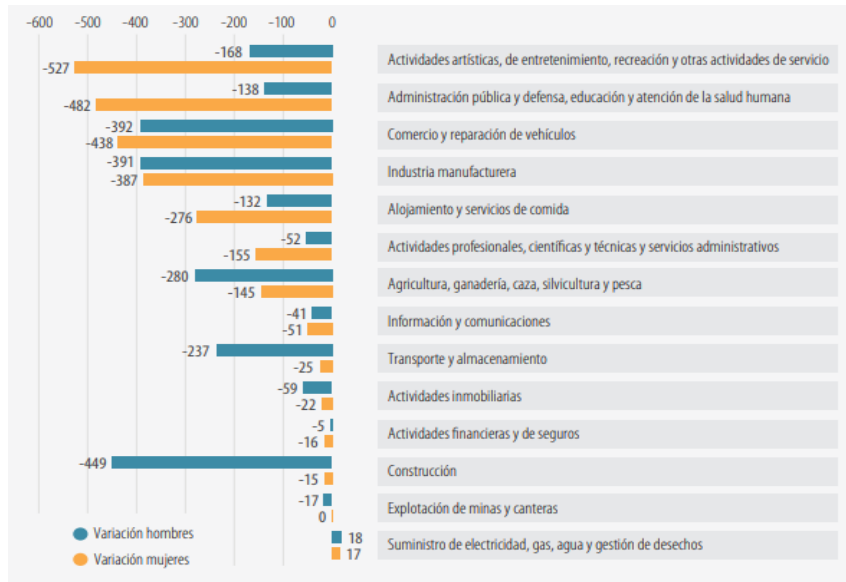
Según las estadísticas la tasa de desempleo en el país aumentó en el transcurso de un año (enero 2020 a enero 2021) en un 4,3% aproximadamente, teniendo en cuenta a las personas que están en plenas facultades de emplearse las cuales se ajustan en un 4,6% aproximadamente, además que otra cifra preocupante es que el 54.4% es personal empleado informal. (DANE, 2021)

Pero otro factor el cual no se ha enfatizado y que resulta ser también fundamental, es la brecha de género y más aún, la evidenciada con esta nueva contingencia por pandemia COVID-19, palabras mas o palabras menos, la incidencia que toco fuertemente al género femenino durante esta contingencia. (DANE, 2020)

Desde el segundo trimestre del 2020, se evidencia como el decremento en la contratación de población femenina, durante la contingencia COVID-19, es mayor a la presentada el año anterior, dejando en un 2.7% la tasa de desempleo en población femenina, en varios de los sectores donde su personal estaba constituido por mujeres, también se vieron afectados de manera significativa, por la disminución en su contratación laboral. (DANE, 2020)

Figura 1.

*Variación absoluta de la ocupación por ramas de actividad económica, según sexo
Trimestre abril-junio de 2019 y 2020*



Nota. Tomado del DANE Informe sobre cifras de empleo y brechas de género.

En contraste con las especificaciones de los contratos laborales y de prestación de servicios, debemos mirar la otra cara de la moneda, es decir, la situación actual de la parte contraria del empleado, analicemos la relación actual del empleador.

Seguido a esta problemática o bueno una más para agregar a la lista, es el tipo de responsabilidad que se le indica al personal empleador, o en este caso a las mujeres, ya que son ellas las que supuestamente están más capacitadas para un trabajo de cuidado remunerado antes y después de la contingencia, no es que desee desmeritar a mi género, solo que la misma sociedad lo ha catalogado de esta manera, es decir, que nosotras como

“Mujeres” podemos realizar un trabajo de autocuidado mas pulcro que un “hombre”, una falacia enorme en nuestra sociedad actual. (DANE, 2020)

Se determina este tipo de trabajos como directos o indirectos en el primero de ellos se maneja una atención mas primaria o vital para el cuidado de otro individuo, es decir, personal de la salud, cuidado de infancia y adultos mayores atención médica especializada, discapacidad, etc., mientras que la indirecta nos especifica un servicio de oficios varios, cuidado no vital y manejo de cuidado o servicios físicos (Servicio doméstico) (DANE, 2020)

De esta manera y continuando con el análisis de investigación, nos percatamos de otro factor que comenzó a ser parte fundamental de la existencia de toda la humanidad, y por el cual muchos de los empleos se vieron afectados, ya que debieron iniciar con diferentes rutinas de conservación, estos factores son los protocolos de bioseguridad.

Las diversas medidas de prevención y autocuidado, se han convertido en una acción fundamental y prioritaria para contrarrestar el contagio y la propagación biológica dada por COVID-19, recordemos que la exposición al virus debe mitigada y controlada desde el área de gestión en seguridad y salud en el trabajo, como base inicial se debe realizar una evaluación del riesgo, identificando el alcance que este llega a tener si se encuentra presente en alguno de los empleados, seguido a ello incorporar las medidas protocolarias de prevención, protección y mitigación del virus. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Enfatizar en las pautas de autocuidado y replicación, son el factor desencadenante para mitigar el virus y controlar la segregación laboral

Podríamos afirmar que con el autocuidado, los adecuados manejos en los protocolos de bioseguridad, la implementación de las medidas higiénicas impartidas por la secretaria de salud, el correcto uso de los implementos de protección personal (Tapabocas, desinfección, distanciamiento social) y demás normas que permitan el decremento en los contagios, se podrá estabilizar la curva de contagio, por ende y de forma gradual retomar las actividades laborales, sociales, familiares y personales, que se llevaban antes de la pandemia.

Si partimos de todo lo que anteriormente se ha mencionado en este escrito, podríamos comenzar a concluir que, dentro de la empleabilidad en el estado colombiano, se logra evidenciar la inexistencia de actualizaciones y control por parte de las entidades reguladoras del estado frente a los contratos laborales y por prestación de servicios, los vacíos legales aun existente, siguen siendo aquellos que segregan el trabajo de los empleados que están cobijados bajo este tipo de modalidades.

Es por lo que, el estado debe manejar de manera mas estricta programas o seguimiento del cumplimiento de este tipo de normas, en las diversas compañías del país, tanto del sector publico como del privado, mientras este seguimiento no sea ejecutado de manera idónea, las dificultades y vacíos contractuales, seguirán siendo vigentes dentro de la normatividad empresarial.

Además de las normativas del estado, donde se estipulan las excepciones del estado de emergencia por pandemia COVID-19, que están sujetas y cobijan a este tipo de contratos, no garantizan que los empleados podrán cumplir con sus obligaciones laborales seguros de que no perderán su estado activo como empleado debido a la contingencia sanitaria.

Referencias

- American Psychological Association. (2020). *NORMAS APA 7°*. Obtenido de Guía resumen del Manual de Publicaciones con Normas APA:
<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/index>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Conceptos Jurídicos. (02 de 28 de 2021). Artículo 1062. Obtenido de Código Civil Colombiano : <https://www.conceptosjuridicos.com/co/codigo-civil-articulo-1602/>
- Congreso de Colombia. (31 de Diciembre de 2020). *Ley 80*. Obtenido de numeral 3 del Art. 32: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html
- Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de Artículo 25:
<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- DANE. (Octubre de 2020). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de Género*. Obtenido de Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19:
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>
- DANE. (Enero de 2021). *Tasa global de participación, ocupación y desempleo*. . Obtenido de Enero 2020 - 2021 : <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Gómez, A., & Díaz, C. A. (2019). *El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración*. Obtenido de Vniversitas:
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20\(2019-II\)/82562148007/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20(2019-II)/82562148007/)
- Gómez, D. M. (7 de Abril de 2020). *Universidad de la Sabana*. Obtenido de Derecho del trabajador particular Colombiano, en época del COVID-19:
<https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Jimenez, A., Gallego, J., Gaitan, A. M., & García, J. D. (2012). *Contrato de prestación de servicios profesionales y su correlación con la posible existencia de las nominas paralelas en las entidades públicas*. Obtenido de Universidad Libre de Colombia: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17446/CONTRATO%20ODE%20PRESTACION%20DE%20SERVICIOS%20PROFESIONALES.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

La Opinión. (2018). *Ventajas y desventajas de un contrato por prestación de servicios*. Obtenido de La Opinión: <https://www.laopinion.com.co/economia/ventajas-y-desventajas-de-un-contrato-por-prestacion-de-servicios>

Ministerio del Trabajo. (17 de Marzo de 2020). Obtenido de Circular 0021: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio del Trabajo. (19 de Marzo de 2020). Obtenido de Circular 0022: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0022.PDF/a44423aa-94d3-03eb-8706-1553868ec009?t=1584654572292>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Derechos Fundamentales del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo>

Ministerio del trabajo. (2020). *Teletrabajo*. Obtenido de Obligaciones y derechos en el Teletrabajo: ¿Qué buscan y cómo se benefician?: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-126669.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*. Obtenido de Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *OIT*. Obtenido de Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Presidencia de la República. (28 de Marzo de 2020). *DECRETO 491*. Obtenido de MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO: https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Proyectos_Decreto_Agenda_Regulatoria_MJD/491/Proyecto%20de%20Decreto%20%20Reglamentacion%20Decreto%20Legislativo%20491%20de%202020.pdf

Revista Republicana. (2020). *Los contratos de prestación de servicios estatales en el marco del covid-19 en colombia*. Obtenido de <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/revistarepublicana/article/view/611>