

Dilemas del Derecho Laboral en los tiempos del virus Covid-19¹

Dilemmas of Labor Law in the times of the Covid-19 virus

Dora Giovanna Florián Cruz²

FECHA DE RECEPCIÓN: 01 DE MAYO DE 2022 | FECHA DE APROBACIÓN: 15 DE JUNIO DE 2022

Para citar este artículo: Florián, D. (2022). Dilemas del derecho laboral en los tiempos del virus COVID-19. Criterios Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional, 15(1), 1-20.

Resumen

El presente artículo contempla tres dilemas planteados a partir de las medidas adoptadas, para afrontar las difíciles situaciones económicas, políticas, sociales y económicas devenidas desde el descubrimiento de lo clasificado por la Organización Mundial de Salud, como virus COVID-19, que trajo consigo muchos retos, especialmente económicos para todos que habitamos este planeta tierra, en especial lo relacionado con el contrato laboral y su relación con el reconocimiento, pago y evolución de la seguridad social.

De modo que se partió del primer dilema denominado como la suspensión del Contrato Laboral en Pandemia, donde se abordaron

1 Modalidad: Investigación.

2 Abogada egresada de la Universidad La Gran Colombia (Bogotá). Magíster en Derecho Procesal de la Universidad Libre (Bogotá D.C.). Litigante y docente universitaria. Correo: giovannaflorian.19@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8250-4904>. Filiación institucional: Universidad Libre de Colombia.

situaciones de cómo y cuales fueron las principales herramientas autorizadas por la ley, de parte de los empresarios, para afrontar las difíciles situaciones económicas a los que fueron sometidos y su relación con sus trabajadores, donde cobro especial relevancia el tema del reconocimiento y pago de la seguridad social como elemento co-sustancial de la relación empleado versus trabajador.

El segundo dilema expuesto es lo relacionado con el uso de Bases Tecnológicas y normativas que protejan el aseguramiento del trabajador y su núcleo familiar, desde tal perspectiva se expuso las bondades de la cuarta revolución del mundo, como es la tecnológica y su relación con el derecho laboral como principal mecanismo de protección efectiva de los derechos de los trabajadores, ante las nuevas modalidades de contratación.

Finalmente, como ultimo dilema abordado, se trae a colación unos antecedentes del derecho comparado respecto de la implementación de modelos de seguridad social, para así proponer reformas futuras con base en un sistema de seguridad mixto para generar mayor flujo de caja, a partir de lo referenciado en grandes artículos provenientes de La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), como organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región.

Palabras claves

Seguridad Social, contrato de trabajo, justicia digital.

Abstrac

This article contemplates three dilemmas raised from the measures adopted, to face the difficult economic, political, social and economic situations that have arisen since the discovery of what was

classified by the World Health Organization, as the COVID-19 virus, which brought with it many challenges, especially economic ones for all of us who inhabit this planet earth, especially those related to the employment contract and its relationship with the recognition, payment and evolution of social security.

So, the first dilemma called the suspension of the Labor Contract in Pandemic was started, where situations were addressed of how and what were the main tools authorized by law, on the part of employers, to face the difficult economic situations to which were subjected and their relationship with their workers, where the issue of recognition and payment of social security as a co-substantial element of the employee versus worker relationship gained special relevance.

The second dilemma exposed is related to the use of Technological and Regulatory Bases that protect the insurance of the worker and his family, from this perspective the benefits of the fourth world revolution were exposed, such as technology and its relationship with the right employment as the main mechanism for effective protection of workers' rights, in the face of new contracting modalities.

Finally, as the last dilemma addressed, some antecedents of comparative law are brought up regarding the implementation of social security models, in order to propose future reforms based on a mixed security system to generate greater cash flow, based on the referenced in large articles from the Economic Commission for Latin America (ECLAC), as a dependent agency of the United Nations Organization responsible for promoting the economic and social development of the region.

Keywords

Social Security, employment contract, digital justice.

Introducción

En los últimos años del siglo XX, los sistemas de seguridad social en América, experimentaron serios problemas y generaron cambios jurídicos importantes; se brindaba especial atención a las deficiencias en el nivel de protección, el alcance de las coberturas y se afirmaba que cuando hubiera un aumento del desempleo y otras formas de inseguridad social la seguridad social era más necesaria que nunca.

Los sistemas de seguridad social debieron responder con cambios significativos a nuevos problemas demográficos como el envejecimiento de la población y el cambio de las estructuras familiares, así como propuestas encaminadas a la revisión del papel del Estado, las responsabilidades de los interlocutores sociales y las conveniencias de una mayor participación del sector privado, pero el problema fundamental era el número de trabajadores que se encontraban excluidos de cualquier tipo de protección por parte de los seguros sociales.

Se procuraba que una proporción mayor de la fuerza de trabajo acabara por participar en el empleo formal o con un empleo independiente cubierto por los seguros sociales; no obstante se sabía que el aumento del trabajo informal, no regulado, como lo denomina la O.I.T, sin protección, entrañaba riesgos muy importantes; varias de estas consideraciones fueron hechas por el Profesor Juan Carlos Cortes González Director de CODESS en Colombia en importantes artículos que han sido publicados en revistas en nuestro país (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2022).

Chile con los Fondos Privados de Capitalización irradió un modelo que fue copiado por otros países latinoamericanos entre ellos Colombia, con la reforma plasmada en la Ley 100 de 1993, una ley extensa de 279 artículos, incompleta ya que ha debido ser reglamen-

tada y aclarada a través de innumerables decretos e interpretaciones jurisprudenciales que hacen muy difícil conocer a ciencia cierta que es lo que realmente está vigente (CEPAL, 2000).

En los demás países América latina como se refiere el profesor mejicano de la Universidad de Guadalajara Ángel Guillermo Ruiz Moreno cuando hace mención a los países latinoamericanos igualmente se efectuaron reformas estructurales con la teoría del derrame, aumento de capital y de prestaciones tomando como base las experiencias uruguayana, Brasileña, Costarricense y Mexicana. De esta última podemos señalar acudiendo al destacado segurólogo citado anteriormente: que no se había hecho una buena reforma del Seguro Social de los servidores públicos federales ISSSTE, pues de dos millones de asegurados, un millón habían acudido a la ley de amparo por considerar que se vulneraron sus derechos. (CEPAL, 2020).

Lo expuesto, cobra especial importancia más aun en estos dos últimos años, donde se sufrieron además de grandes pérdidas humanas, unas innumerables desapariciones de empresas grandes, medianas y pequeñas que contribuían al sistema de seguridad social como mecanismo propio de un crecimiento socioeconómico; tan es así que hubo por lo menos en Colombia unas grandes discusiones sobre si era bueno o no descapitalizar los ahorros de las personas contenidas dentro de los fondos privados, con el fin de solventar los gastos mínimos vitales de un hogar tradicional.

Discusiones que sin duda alguna si bien es cierto, ya se venían planeando dentro del sistema tradicional de seguridad social, sus inquietudes se acrecentaron, ante inminentes cambios sociales, económicos, políticos y culturales, devenidos por este virus que no distinguió a ningún tipo de sociedad, pues desde el país más pequeño del globo terráqueo, hasta la sociedad más desarrollada, sufrieron quizá las mismas consecuencias.

I. El Contrato Laboral en Pandemia

Uno de los grandes dilemas devenidos dentro del contrato laboral, en épocas de la pandemia Covid 19, y el primero dentro del presente artículo, es la figura denominada como suspensión de un contrato laboral, que ha sido optado como una de las principales medidas por parte de empresarios y generadores de empleo en nuestro país, para tratar de solventar todo tipo de crisis proveniente de los efectos laterales y colaterales, de tan letal virus (Organización Mundial de la Salud, 2019).

De ese modo, figuras como la fuerza mayor y el caso fortuito desarrolladas en el campo del derecho civil y contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo dentro de la causal Numero 1, para abordar los impactos económicos, se convirtió como el principal instrumento permitido por la Ley colombiana, para afrontar en mayor o menor medida los fenómenos sociales y culturales de esta situación nunca vista en nuestro país y en el mundo entero. Las mencionadas figuras fuerza mayor o caso fortuito en primer lugar no están supeditadas a que cuando un empleador quiera invocarlas, tenga como requisito contar con autorización expresa del inspector de trabajo, todo derivado a que son actos que no que son previsibles, irresistibles, que son ajenos y exteriores a la actividad que causo el daño al empleador o al servicio que el mismo preste.

No obstante, sigue la discusión jurídica al respecto, en la medida que inclusive para el ministerio del trabajo, como ente rector en la materia, tal función por su naturaleza, no permite descentralizarse, sino por el contrario corresponde centralizar tales decisiones en la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo en Bogotá, dejando de lado Direcciones Territoriales del país y oficinas Especiales, sin prever un posible colapso y demora en la resoluciones de los casos particulares y concretos (Ministerio del Trabajo, 2020).

De modo que dadas las circunstancias las cuales se configuren y le permitan tipificar estos hechos en esta causal, puede hacer uso de ella en un término razonable informándoles a sus trabajadores que el contrato se suspenderá, por converger un estado de emergencia sanitaria y comunicarles los efectos que la misma acarrea ; en ese orden de ideas, el alcance de esta figura radica que el trabajador no está obligado a ejecutar la prestación personal del servicio y el empleador tampoco está en la obligación de pagar los correspondientes salarios, salvo eso sí, lo equivalente a la garantía de los aportes al sistema de seguridad social (salud y pensión), como elemento co-sustancial de todo trabajador.

Por otra parte, el Ministerio de trabajo y la seguridad social con el fin de dirimir y buscar estrategias para afrontar esta crisis y poder así evitar despidos masivos o suspensiones de los contratos laborales , mediante decreto legislativo 488 de 2020 propuso alternativas como el otorgamiento de periodos de vacaciones anticipadas, acumuladas o colectivas, el teletrabajo, trabajo en casa, flexibilización de la jornada laboral y retiro de cesantías por situación de emergencia social, propuestas tendientes a garantizar en lo posible una estabilidad laboral a cientos de trabajadores sin afectar en gran medida a los empleadores.

Lo anterior por cuanto los mismos han sido considerados el extremo más débil de la relación laboral, pues lo que se busca es la protección y reconocimiento del conjunto de derechos ciertos e indiscutibles, aportes al sistema de seguridad social y demás prestaciones que son de obligatorio reconocimiento desde del inicio hasta la finalización de la relación laboral, por su carácter irrenunciable.

Sin embargo, estas medidas no han dado mucho resultado por cuanto han desbordado la capacidad económica de las empresas para satisfacer las necesidades de todo contrato laboral esto es pago de nóminas y demás emolumentos, colocando en contra medida, las

disposiciones jurídicas con la realidad social en que se vive, ya que para nadie es un secreto que debido a la cese de actividades de la rama judicial los trabajadores se han venido avocados a solicitar ayudas al gobierno nacional y municipal trayendo consigo un manto de desesperanza y desolación pues las mismas no alcanzan para todo mundo.

Es ese orden de ideas no queda de otra que utilizar el derecho laboral como una herramienta diseñada para proteger las garantías laborales en cabeza de los jueces de la Republica a través del acceso a la jurisdicción ordinaria laboral por medio de demandas para tales fines; sin desconocer claro está que esto con estas medidas, se congestionara aún más el derecho al acceso a la administración de justicia, ya que mientras no se creen procesos abreviados y se implemente una justicia digital, por lo menos para calificar la suspensión de un contrato de trabajo generara en el tiempo dilaciones en la materialización efectiva de los derechos laborales, los cuales se convierten como los principales retos del derecho laboral frente al Covid- 19.

II. El uso de bases tecnológicas y normativas que protejan el aseguramiento del trabajador y su núcleo familiar

La “revolución tecnológica” es el segundo dilema actual que abordaremos, por cuanto a causa y como consecuencia de un proceso del derecho a administrar justicia, han surgido nuevas herramientas que han cambiado el desarrollo histórico de la humanidad, y más en vista de la contingencia sanitaria y financiera que se vive en este momento histórico, en donde la humanidad se ha visto en jaque, y la resiliencia ha sido un factor importante para crear un “nuevo mundo con instrumentos tecnológicos”.

Por este motivo “la nueva revolución tecnológica o digital” ha creado y probado con éxito nuevas herramientas de inteligencia ar-

tificial (como son aplicaciones, Bots o robots que permiten predecir el comportamiento de los índices), en donde se pueden implementar para disminuir las pérdidas de los aportes individuales o grupales de los trabajadores, sometidos a inversiones en el sector especulativo financiero. Adicionalmente al uso de estas herramientas, se debe insistir en crear normas no solo en cada país, si no a nivel región, en donde se puedan articular las herramientas tecnológicas (como lo son los contratos inteligentes o Smart Contracts) y a su vez crear fondos regionales en donde los estados integrantes de una región puedan unir esfuerzos para asegurar un ingreso mínimo a cada trabajador o cada grupo familiar, en donde se puedan suplir necesidades básicas de aseguramiento de los trabajadores en general.

Por otro lado, a nivel territorial y nivel regional se debe implementar una regulación para implementar el uso de esta tecnología, la cual debe cumplir unos parámetros para que los estados puedan ejercer a través de su normativa interna o a través de tratados, una función normal de inspección, vigilancia y control para su buen uso y salvaguardar los aportes de los trabajadores y de su núcleo familiar.

Por otra parte, es importante mencionar cómo los medios tecnológicos han influenciado en la actualidad el ejercicio de la abogacía, dentro del marco de la implementación gradual de la virtualidad con la finalidad de fortalecer y garantizar el acceso a la justicia, propendiendo de esta forma la eficacia, flexibilización, modernidad, transparencia y economía procesal que trajo consigo el decreto 806 del año 2020, convertida en legislación permanente con la ley 2213 de 2022.

Con anterioridad al referente legal citado, los usuarios de la administración de justicia, estaban acostumbrados a una prestación de servicio judicial retrogrado, en excesiva medida escritural siendo estos los motivos principales para que el proceso no tuviera celeridad

y que la presencialidad fuera considerado un elemento indispensable para la práctica en su gran mayoría de los actos procesales como lo eran conferir poderes con las firmas de la partes de manera presencial y personal con la presentación de la firma en notaria, presentar memoriales radicados ante la baranda del juzgado imponiendo si o si el desplazamiento de la persona interesada , notificaciones enviadas por medio de empresas de correo certificado, presentación de demandas de manera personas, audiencias y practica de pruebas en la sede del juzgado sin que pudiera mediar ningún medio tecnológico.

Sin embargo, la pandemia trajo consigo que, la era digital y la implementación de todas herramientas digitales rompiera aquel paradigma, que el abogado estuviera llamado a capacitarse en las diferentes tecnologías de la información y las implementara en su ejercicio profesional; cambios que sin ninguna duda coadyuvaron dentro de tanta situación trágica, una esperanza a evolucionar, por lo menos desde este dilema, a una cuarta revolución, como lo es la tecnológica.

De modo que cambios como el de: 1. Recepción de demandas, tutelas, habeas corpus por conducto de canal digital. 2. Recepción de memoriales a los correos creados y autorizados para esta finalidad por medio de las sedes judiciales. 3. Conferir poderes a través de mensajes de datos, sin firmas de las partes, es decir, poderdante y apoderado, solo basta con la mención del nombre y sin presentación personal por parte dela notaria. 4. Audiencias y práctica de pruebas con mediación tecnológica a través de plataformas como Microsoft teams, zoom o meet. 5. Digitalización completa de expedientes, cuya consulta en su integridad de realiza de forma virtual por medio de la página de la rama judicial. Lo cual evita desplazamientos innecesarios de las partes. 6. Implementación del mensaje de datos (como correos, pantallazos de WhatsApp) para notificar el contenido de las providencias judiciales (Quiñónez, 2021).

Se han convertido en evidentes cambios que ha tenido que afrontar el derecho laboral, para adaptarse a la nueva realidad, donde no solo los profesionales en el derecho están llamados a implementar, si no las futuras generaciones que se formen y obtengan sus títulos profesionales, ya que lo que van a encontrar con el transcurrir del tiempo es una justicia más eficaz, virtualizada y accequible desde todos los puntos de vista sin desconocer que todo cambio trae sus dinamismos y retos a los cuales todos estamos llamados a incorporar y, que sin duda alguna, se convierten en premisas básicas que motivaran a estudiar y ejercer la profesión del derecho, con rectitud, cumplida justicia y equidad de cada uno de las personas que representemos.

III. Futuras bases de un sistema de seguridad mixto.

El tercer y último gran dilema, es el de la seguridad social que se configura como un papel importante dentro del conjunto de políticas sociales que han venido evolucionado con el desarrollo de los Estados, en el ámbito del bienestar y el conjunto de acciones que componen una protección frente a los riesgos y necesidades sociales.

En ese sentido, se proyecta como meta principal, la protección de todos los ciudadanos frente a las situaciones de necesidad, con independencia de los riesgos o contingencias que las generen, pues, desde el punto de vista subjetivo por la universalidad, desde mediados de la década de los setenta, se viene enfrentando una crisis evidente relacionadas con la nueva intensidad de la demanda de protección de la Seguridad Social, donde fenómenos como lo nueva estructura demográfica con envejecimiento paulatino de la población, crisis económicas relacionadas con la administración de los Estados y las nuevas realidades en el mercado de trabajo con mantenimiento de una estable y elevada tasa de desempleo, las cotizaciones, políticas de reducción del déficit público.

Ahora bien, no hay que perder de vista que el objetivo de la seguridad social es proteger a los trabajadores de “futuros riesgos ciertos” atendiendo a todos esos retos y contingencias de la vida pueden acontecerle a cualquier ser humano, los cuales son la vejez, enfermedad y afines, a los cuales las personas no pueden afrontar de manera individual, si no por el contrario, deben tener un sistema que proteja, apoye financieramente y supla las futuras necesidades en materia de protección social.

Teniendo en cuenta este análisis propuesto y las principales dificultades de estos sistemas se parte de la pregunta de ¿Cómo podemos proponer unas bases que unan los dos sectores?; es por ello que para analizar este contexto y generar propuestas formales, se debe examinar el sistema de seguridad social en países como Argentina, Chile y Colombia y con ello se pueda plantear las bases futuras que pueden integrar un sistema mixto.

Sistema de seguridad social en Argentina

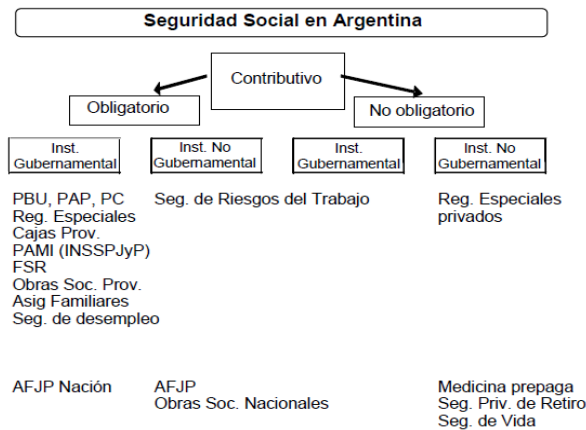


Imagen 1. La seguridad social en América latina. Página 21. Colección de documentos y proyectos CEPAL.

Argentina es uno de los países pioneros en el desarrollo del sistema de seguridad social, junto con Chile en América latina ya que a par-

tir de su organización y conocimiento en el tema introducen a partir del siglo XX en su estructura legislativa la creación de seguros de vejez y muerte , la cual se realizó de forma gradual, proyectando su sistema con el paso del tiempo con una cobertura más amplia y se comenzara a determinar nuevas prestaciones como: Seguros de salud, desempleo , enfermedades de tipo profesional y cobertura al núcleo familiar.

En la actualidad la estructura del sistema se seguro social en este país se encuentra integrado de la siguiente manera:

1. Seguros de vejez, invalidez y fallecimiento.
2. Seguros de salud, el cual comprende obras sociales para pensionados través del programa de atención medica integral denominado (PAMI).
3. Sistema de asignaciones familiares.
4. Seguros de desempleo.
5. Sistema de asignaciones familiares.
6. Seguros de riesgos del trabajo. **Fuente especificada no válida.**

Sistema de seguridad social en Chile

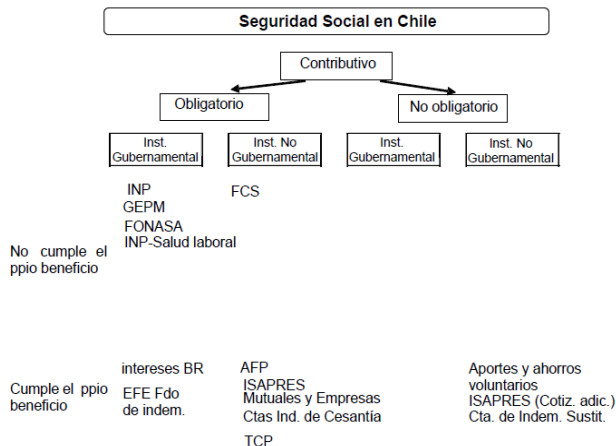


Imagen 2. La seguridad social en América latina. Página 24. Colección de documentos y proyectos CEPAL.

El sistema de seguridad social chileno se ha transformado con la finalidad de generar un instrumento de justicia social que este a la vanguardia de los diferentes cambios que ha sufrido la población en un aspecto social, laboral y económico, generando así a principios del siglo xx los seguros sociales y ratificando convenios de carácter internacional acordes el tema con el objetivo de proporcionar a su población mejores condiciones de subsistencia y aseguramiento.

Dentro los convenios internacionales que se destacan se encuentran: El convenio multilateral iberoamericano de seguridad social , convenio de seguridad social con el Reino Unido, convenio de seguridad social con Corea, entre otros que abren el paradigma y el campo de cobertura del modelo asistencia que se quiere generar supeditado con los principios universales de la seguridad social.

El Estado ha propiciado un conjunto de leyes, medidas de protección social y políticas denominado sistema previsional el cual está diseñado para que las personas en las diversas etapas de su vida puedan afrontar las diferentes contingencias que a futuro se pudieran ocasionar. Este sistema está conformado de la siguiente manera:

- Sistema de pensiones: Cobertura ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- Sistema de salud: Cobertura ante los eventos de enfermedad y embarazo.
- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: En virtud a la seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de cesantías: Cobertura ante la contingencia del desempleo. (previsión social. Com.gob. seguridad social).

Sistema de seguridad social en Colombia.



Imagen 3. La seguridad social en América latina. Página 25. Colección de documentos y proyectos CEPAL.

El sistema de seguridad social colombiano se ha caracterizado por regentar una mezcla de mecanismos diversos de financiamiento los cuales obedecen a contribuciones obligatorias, impuestos, para-fiscales, vínculos de solidaridad, situaciones que dan origen a un modelo híbrido originado por las reformas llevadas a comienzos de los años noventa.

Lo anterior modificó a su vez sustancialmente su organización institucional y estructura de financiamiento teniendo como base los postulados bismarckianos, los cuales se pueden evidenciar en la ley 100 de 1993 la cual agrupa un conjunto de entidades, instituciones, normas y procedimientos a los cuales pueden acceder la población, para así cumplir uno de sus fines principales como lo es la asistencia social.

De acuerdo con el citado referente legal el sistema de seguridad social se encuentra integrado por:

- Sistema general de pensiones: el cual tiene por objeto amparar las contingencias derivadas por la vejez, invalidez y muerte, definiendo una ampliación progresiva a cierto tipo de población no cubiertos por un sistema de pensiones. Compuesto por dos regímenes régimen de prima media con prestación definida y régimen de ahorro individual.
- Sistema de seguridad en salud: Diseñado con la finalidad de regular el servicio público en salud generando condiciones de acceso a la salud en todos los niveles de atención.
- Sistema general de riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- Servicios complementarios: Se definen como los subsidios económicos los cuales buscan proteger a las personas de la tercera edad que se encuentran en situación vulnerable, es decir, en condiciones pobreza, habitabilidad de calle, que no cuenten con recursos para subsidiar un sistema de pensiones.
- Otros componentes: Cesantías, subsidio familiar y beneficios económicos BEPS.

En la actualidad las condiciones de aseguramiento han cambiado, y se han enfocado específicamente al sistema de aseguramiento de la vejez como parte fundamental, pero a su vez han tenido un grave problema, la sostenibilidad financiera de los esquemas de prestaciones, la suficiencia de estas mismas y la cobertura de los trabajadores y sus familias, sin contar el grave problema “del envejecimiento poblacional” que muchos estados aducen, puesto que dentro de los sistemas estatales de muchos territorios, la población joven mayor de edad en edad productiva son los tienen la mayor carga contributiva y el sistema de administración privado traslada la mayor parte de los

riesgos hacia los jóvenes contribuyentes, en donde esa población es la que asume la mayor parte de la carga para el sostenimiento del sistema, sin tener unas garantías de que sus aportes van a estar asegurados hacia un futuro, porque la gestión de ellos por parte de los privados, van sujetos a las “inversiones” que realizan en el sector financiero especulativo, en donde se comparten las pérdidas naturales del sistema financiero, pero las posibles ganancias no se distribuyen de manera equitativa, puesto que esta actividad es con ánimo de lucro y no hay una regulación local o regional que pueda proteger a los contribuyentes en estos escenarios.

Si miramos “el sistema estatal” es decir, que esa carga sea suplida por los estados, no encontramos mayor diferencia, puesto que se presenta otros fenómenos como son la evasión, el no pago oportuno, los problemas políticos internos de las naciones y el “vacío de las arcas públicas” por distintas razones, las cuales pueden ser los manejos inadecuados de los recursos por los encargados, la evasión de los pagos, la informalidad, y otros factores que propician a que existan estos problemas de sostenimiento fiscal.

Razón por la cual el argumento principal que sugieren como basen para constituir un sistema mixto, se fundamenta en un aseguramiento que brinde garantías para la población a futuro, por cuanto se siguen cometiendo errores, en la forma como se administran los recursos tanto por parte de los fondos privados y de los estados.

De modo que se propone que toda persona desde la edad productiva (16 años en adelante), pueda comenzar a aportar a un fondo de estabilización en sistemas que estén manejados por entidades sin ánimo de lucro (las cuales deben tener un organismo de inspección, vigilancia y control a nivel local o a nivel regional si es que existe algún acuerdo), descentralizados y que pueda realizar aportes voluntarios, en donde se garantice no solo la cobertura individual, si no de su núcleo familiar, mediante un sistema en que se pueda

garantizar un ahorro base y que las posibles pérdidas por distintos factores no sean asumidas por el trabajador, si no por el contrario, que sean asumidas por aseguradoras creadas con ese fin, teniendo en cuenta factores determinantes como son la informalidad laboral, la pérdida de poder adquisitivo, y otros obstáculos que se presentan actualmente en el sistema laboral.

IV. Conclusiones

El derecho laboral en pandemia dadas las circunstancias, visibilizo que a pesar de existir legislación que protege garantías laborales mínimas; por dicha circunstancia se utilizaron figuras o instrumentos permitidas por la ley, que en algunas ocasiones desconocieron y defraudaron derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

El impacto ocasionado por la cuarta revolución mundial “ Digital o tecnológica”, ha permitido que en el derecho laboral se implemente y reconozca nuevos modelos de trabajo remoto, sin embargo se han utilizados esos medios para tergiversar las nuevas apariencias del contrato laboral, generando más desigualdad. Sin embargo ha crecido a la par, con el fin de generar una tutela judicial efectiva a favor del trabajador las mismas medidas tecnológicas como instrumentos eficientes y eficaces para combatir tales vulneraciones a sus derechos.

Las nuevas relaciones laborales, cada vez más evidentes, como la informalidad y poca empleabilidad con garantías mínimas, trae consigo una innegable realidad de modificar los modelos clásicos de cotización de prestaciones sociales, pues tal y como se han implementado ha generado que se amplíe la brecha de quien tiene suficiente capital para financiar su retiro de la actividad laboral, a los que hasta ahora inician, generando serias deficiencias fiscales pues el Estado se queda corto para financiar las jubilaciones de los menos favorecidos.

Referencias

- CEPAL. (2000). [www.cepal.org](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6266/S00126_es.pdf). Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6266/S00126_es.pdf
- CEPAL. (2020). [repositorio.cepal.org](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382_es.pdf). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382_es.pdf
- CEPAL. (2020). [repositorio.cepal.org](https://repositorio.cepal.org/discover?filtertype_5=topic&filter_relational_operator_5>equals&filter_5=PROTECCI%C3%93N%20%20SEGURIDAD%20SOCIAL&submit_apply_filter=Aplicar+filtro&sort_by=dc.date.issued_dt&order=desc&query=&scope=%2F). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/discover?filtertype_5=topic&filter_relational_operator_5>equals&filter_5=PROTECCI%C3%93N%20%20SEGURIDAD%20SOCIAL&submit_apply_filter=Aplicar+filtro&sort_by=dc.date.issued_dt&order=desc&query=&scope=%2F.
- Código Sustantivo del Trabajo. Con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.
- Decreto Legislativo 488 de 2020. Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Marzo 27 de 2020. Diario Oficial No 51.269. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0488_2020.html#:~:text=El%20presente%20Decreto%20tiene%20como,17%20de%20marzo%20de%202020.
- Decreto Legislativo 806 de 2020. Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Junio 04 de 2020. Diario Oficial No 51.335. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0806_2020.html.
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Enero 01 de 1990. Diario Oficial No 39618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>.
- Ley 2213 de 2020. Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones. Julio 12 de 2022. Diario Oficial No. 52093. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202213%20DEL%2013%20DE%20JUNIO%20DE%202022.pdf>.

Ministerio del Trabajo. (marzo de 2020). www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados.
Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/marzo/direcciones-territoriales-de-mintrabajo-no-podran-autorizar-despidos-masivos-o-de-suspension-temporal-de-contratos>.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2022). OISS.ORG. Obtenido de <https://oiss.org/asumio-juan-carlos-cortes-como/>.

Quiñónez, M. (2021). Guía Práctica para el ejercicio del litigio en vigencia del Decreto 806 de 2020. Bogotá: Legis.