



**ORIGINAL**  
**Artículo de Investigación**

## **Protección de derechos por despidos injustos en medio del Covid 19 en Cúcuta, Norte de Santander\***

**Protection of rights due to unfair dismissals in the midst of Covid 19 in Cúcuta, Norte de Santander**

Recibido: Junio 26 28 de 2022 - Evaluado: Julio 28 de 2022 – Aceptado: Agosto 26 de 2022

Flor Julieth Velasco Vargas\*\*  
Diego Luis Coronel Peñuela\*\*\*

**Para citar este artículo / To cite this article**

Velasco Vargas, F. J., & Coronel-Peñuela, D. L. (2022). Protección de los Derechos por despidos injustos en medio del Covid 19 en Cúcuta, Norte de Santander . *Revista Academia & Derecho*, 13(25), 1-23.

---

\* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Producto resultado del proyecto de investigación denominado: “Análisis de los derechos vulnerados por despidos injustificados hacia los trabajadores en el marco del covid-19 en Cúcuta Norte de Santander” realizado dentro del Semillero Derecho, Justicia y Frontera adscrito al Grupo de Investigación Cognitio Juris perteneciente a la Universidad de Pamplona Ampliación Villa del Rosario.

\*\* Estudiante del Programa de Derecho de la Universidad de Pamplona ampliación Villa del Rosario, miembro activo del Semillero de investigación Derecho, Justicia Y Frontera. Correo electrónico: flor.velasco@unipamplona.edu.co, juliethvelasco003@gmail.com / Flor Julieth Velasco Vargas (0000-0001-9827-2722) - ORCID / [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0002043617](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002043617)

\*\*\* Diego Luis Coronel Peñuela. Abogado. Magister. Docente Investigador de la Universidad de Pamplona, Programa de Derecho Ampliación Villa del Rosario. Coordinador y Tutor del Semillero Derecho, Justicia y Frontera. Director del Grupo de Investigación Cognitio Juris. Correo electrónico: diego.coronel3@unipamplona.edu.co, dlcp11@hotmail.com / <https://orcid.org/0000-0003-0580-1109> / CvLAC - RG (minciencias.gov.co)



## Resumen

Debido a la nascente pandemia COVID 19 desde el año 2020, el mercado laboral de la ciudad de Cúcuta se ha visto afectado, perjudicando en gran manera a los trabajadores junto a su integridad familiar, social, y económica. Según datos del DANE correspondientes al trimestre junio-agosto de 2021 indican que Cúcuta es la ciudad con mayor nivel de desempleo en Colombia, con un porcentaje del 20,3% para ese periodo. Al ser la pandemia algo nuevo, el alcance de la investigación realizada, enfatiza en dejar precedentes en función de garantías laborales, centrándose en una metodología mixta, con un enfoque cualitativo para la revisión analítica descriptiva y cuantitativo en el esquema de recolección de datos, contando con un diseño descriptivo porque especifica la problemática social en función de despidos injustificados hacia los trabajadores a raíz del COVID 19, tomando como muestra y población los datos de doscientas personas de manera aleatoria que han estado activas económicamente durante los últimos dos años. Su importancia va de la mano con los principales resultados, acorde al reconocimiento de derechos fundamentales en materia laboral, la existencia de precedentes jurisprudenciales, junto a la creciente normatividad integrada desde el Ministerio del trabajo en función de brindar protección a los trabajadores; en este sentido se evidencia que un porcentaje significativo de estos fueron víctimas de despidos injustos, ignorando sus garantías y derechos laborales. En conclusión, siendo el objetivo principal de esta investigación realizada, analizar la protección de derechos por despidos injustos en medio del COVID 19, es exponencial el desconocimiento y el no saber enfrentarse a esto, por ende, es necesario incentivar el aprendizaje junto a la concientización ciudadana, para que la comunidad aprenda a actuar ante estas situaciones adversas, mitigando la vulneración de sus derechos, reconociendo la protección que el ordenamiento jurídico colombiano brinda.

**Palabras clave:** Derechos constitucionales, Regulación normativa laboral, Garantías laborales, Despidos injustos, Covid-19.

## Abstract

Due to the nascent COVID 19 pandemic since 2020, the labor market in the city of Cúcuta has been affected, greatly harming workers along with their family, social, and economic integrity. According to DANE data for the June-August 2021 quarter, they indicate that Cúcuta is the city with the highest level of unemployment in Colombia, with a percentage of 20.3% for that period. Since the pandemic is something new, the scope of the research carried out emphasizes leaving precedents based on labor guarantees, focusing on a mixed methodology, with a qualitative approach for the descriptive and quantitative analytical review in the data collection scheme, counting with a descriptive design because it specifies the social problem based on unjustified dismissals of workers as a result of COVID 19, taking as a sample and population the data of two hundred people randomly who have been economically active during the last two years. Its importance goes hand in hand with the main results, according to the recognition of fundamental rights in labor matters, the existence of jurisprudential precedents, together with the growing regulations integrated from the Ministry of Labor in order to provide protection to workers; In this sense, it is evident that a significant percentage of these were victims of unfair dismissals, ignoring



their guarantees and labor rights. In conclusion, being the main objective of this research carried out, to analyze the protection of rights due to unfair dismissals in the midst of COVID 19, ignorance and not knowing how to deal with this is exponential, therefore, it is necessary to encourage learning together with awareness citizen, so that the community learns to act in these adverse situations, mitigating the violation of their rights, recognizing the protection that the Colombian legal system provides.

**Keywords:** Constitutional rights, labor law regulation, labor guarantees, unfair dismissals, Covid-19.

### Resumo

Devido à emergente pandemia COVID-19 desde o ano de 2020, o mercado de trabalho na cidade de Cúcuta foi afetado, prejudicando grandemente os trabalhadores juntamente com sua integridade familiar, social e econômica. De acordo com dados do DANE correspondentes ao trimestre junho-agosto de 2021, Cúcuta é a cidade com maior nível de desemprego na Colômbia, com uma taxa de 20,3% para esse período. Por ser a pandemia algo novo, o alcance da pesquisa realizada enfatiza a importância de estabelecer precedentes em termos de garantias trabalhistas, com uma metodologia mista, tendo um enfoque qualitativo para a revisão analítica descritiva e quantitativo no esquema de coleta de dados, com um desenho descritivo pois especifica a problemática social relacionada a demissões injustificadas de trabalhadores devido à COVID-19, tendo como amostra e população os dados de duzentas pessoas selecionadas aleatoriamente que estiveram economicamente ativas nos últimos dois anos. Sua importância está intrinsecamente ligada aos principais resultados, em conformidade com o reconhecimento dos direitos fundamentais no âmbito laboral, a existência de precedentes jurisprudenciais, juntamente com a crescente regulamentação integrada pelo Ministério do Trabalho com o propósito de proteger os trabalhadores; nesse sentido, evidencia-se que um percentual significativo destes foram vítimas de demissões injustas, ignorando suas garantias e direitos trabalhistas. Em conclusão, sendo o objetivo principal desta pesquisa analisar a proteção dos direitos em casos de demissões injustas no contexto da COVID-19, é evidente o desconhecimento e a falta de preparação para lidar com tal situação, portanto, é necessário promover o aprendizado juntamente com a conscientização da população, para que a comunidade aprenda a lidar com essas situações adversas, minimizando a violação de seus direitos e reconhecendo a proteção proporcionada pelo ordenamento jurídico colombiano.

**Palavras-chave:** Direitos constitucionais, Regulação normativa trabalhista, Garantias trabalhistas, Demissões injustas, Covid-19.

### Résumé

En raison de la pandémie émergente COVID-19 depuis l'année 2020, le marché du travail dans la ville de Cúcuta a été affecté, entraînant de graves conséquences pour les travailleurs ainsi que pour leur intégrité familiale, sociale et économique. Selon les données du DANE correspondant au trimestre juin-août 2021, Cúcuta est la ville présentant le taux de chômage le plus élevé en Colombie, avec un pourcentage de 20,3 % pour cette période. En tant que la pandémie est une nouveauté, la portée de la recherche effectuée met en avant l'importance d'établir des précédents en termes de garanties en matière de travail. La méthodologie utilisée est mixte, avec une approche



qualitative pour l'examen analytique descriptif et quantitative dans le cadre de la collecte de données. Elle repose sur un plan descriptif, car elle spécifie la problématique sociale liée aux licenciements injustifiés de travailleurs en raison de la COVID-19. L'échantillon et la population concernent les données de deux cents personnes sélectionnées de manière aléatoire et qui ont été économiquement actives au cours des deux dernières années. Son importance est intrinsèquement liée aux principaux résultats, conformément à la reconnaissance des droits fondamentaux dans le domaine du travail, à l'existence de précédents jurisprudentiels, ainsi qu'à la réglementation croissante intégrée par le Ministère du Travail dans le but de protéger les travailleurs. Dans ce contexte, il est évident qu'un pourcentage significatif d'entre eux ont été victimes de licenciements injustes, ignorant ainsi leurs garanties et droits en matière de travail. En conclusion, l'objectif principal de cette recherche est d'analyser la protection des droits dans le cas de licenciements injustes dans le contexte de la COVID-19. Il est évident que le manque de connaissances et la préparation à faire face à une telle situation sont exponentiels. Par conséquent, il est nécessaire de promouvoir l'apprentissage ainsi que la sensibilisation de la population, afin que la communauté puisse apprendre à faire face à ces situations difficiles, tout en réduisant la violation de ses droits et en reconnaissant la protection offerte par le système juridique colombien.

**Mots-clés:** Droits constitutionnels, Réglementation normative du travail, Garanties du travail, Licenciements injustifiés, Covid-19.

SUMARIO: Introducción. - Problema de investigación. - Metodología. - Esquema de resolución del problema. Plan de redacción: - 1. Derechos fundamentales en el sector trabajo en Colombia. 1.1. Marco normativo dentro del Código Sustantivo del Trabajo. 1.2. Normatividad creciente en el marco del Covid 19 - 2. Análisis jurisprudencial dentro de la legislación laboral. 3. Resultado de la encuesta aplicada. - Conclusiones. -Discusiones. - Referencias.

## Introducción

La vulneración de garantías fundamentales es un tema transversal en cualquier área del derecho, en donde se percibe de una manera casi ajena por aquellos que no saben que están sufriendo esta coyuntura, en este sentido nuestro país como Estado social de derecho debe garantizar la correcta ejecución de sus fines esenciales brindando protección constitucional hacia cada sector poblacional del país, en este sentido el ámbito laboral no queda exento de esto.

El derecho laboral colombiano regula consagrando garantías prestacionales y constitucionales que protegen y dan sustento a los trabajadores de nuestro país, en este sentido nuestra Constitución Política de 1991 en su artículo 25 estipula plenamente al trabajo como un derecho fundamental, que debe ser garantizado, asimismo lo enmarca como una obligación social que goza en todas sus modalidades de la especial protección del ese Estado social de derecho del cual hablábamos anteriormente, definiendo así que dicho trabajo debe configurarse a la luz de unas condiciones dignas y justas, ya que, de lo contrario estaría incumpliendo con ese fin esencial el cual debe priorizarse.



El COVID 19 dejó grandes coyunturas, no solo al afectar la salud pública y cambiar totalmente el curso de nuestras vidas, trayendo una nueva realidad social, incrementando así el poder de adaptación del ser humano, en donde se atravesó un gran quiebre para el cual notablemente no estábamos preparados, entendiéndolo, es importante mencionar que uno de los grandes efectos de la pandemia se centra en la vertiente del mercado laboral en la ciudad de Cúcuta, el cual sufrió no solo comercial y económicamente, perjudicando así la integridad familiar, económica y social de la población trabajadora en general.

En concordancia con lo anterior, es relevante recalcar que en el año 2021 más del 63,5% de la población activa económicamente se encontraba en la informalidad laboral, si se comparan los resultados con los de 2019; en las cifras que reportó el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) se evidencia un aumento en la tasa, pues esta pasó de ser de 10,8% a 12,3% con un total de 375.000 personas más en situación de desempleo frente al mes de agosto del 2019, incrementando esto en gran medida durante la pandemia; asimismo los datos del DANE correspondientes al trimestre junio-agosto de 2021 indican que Cúcuta es la ciudad con mayor nivel de desempleo en Colombia, el cual fue del 20,3% en ese periodo. (La opinión, 2021)

La pandemia del COVID 19, al ser una situación inminente y nueva, no solo para América latina, sino también para el mundo, vemos que no existían los mecanismos necesarios para cobijar al sector del trabajo en medio de esta, en este sentido nuestro ordenamiento jurídico se encontraba desprotegido en materia laboral, no siendo sino hasta mediados de esta misma cuando el gobierno colombiano empezó a tomar medidas de regulación necesarias para defender a los trabajadores en curso del COVID 19, tratando de mitigar el impacto, no solo en el área de la salud, sino también a nivel económico, político y social que dejó grandes brechas dentro de nuestra realidad.

En este sentido el presente proyecto consistió en realizar un análisis de carácter investigativo con el fin de identificar el índice de los despidos injustos hacia los trabajadores en el marco de la pandemia en la ciudad de Cúcuta, así mismo establecer una visión actual de los derechos que se han visto vulnerados hacia estos, su fundamento constitucional, los precedentes jurisprudenciales existentes y los nuevos que se desprenden de la creciente problemática actual, identificando el incremento exponencial de nuevas normativas necesarias para la protección de sus derechos.

### **Marco teórico**

En la presente sección se exponen teorías junto a trabajos realizados a nivel internacional y nacional, en relación con la pregunta problematizadora de este proyecto, organizados cronológicamente con el fin de identificar métodos que sirvieron de guía para el desarrollo de esta investigación ya realizada.

La teoría del bloque de constitucionalidad se centra en inferir la composición del mismo por aquellas normas las cuales siendo de una jerarquía diferencial se integran como un parámetro que entra a sustentar, desarrollar y delimitar el control constitucional de toda la legislación de nuestro país.

En función del caso en concreto a desarrollar, se parte del punto en el cual los convenios internacionales hacen parte de este bloque, sirviendo como base para brindar un correcto sustento al ordenamiento jurídico colombiano, en donde, se tienen a los convenios de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), según lo previsto en la sentencia (Corte Constitucional, Sentencia T-568, 1999) y confirmándose en la sentencia (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-567, 2000), siendo así el eje central de estos tratados se enfatizan en reconocer derechos laborales primordiales *“la Constitución de la OIT y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical (tratado y convenios debidamente ratificados por el Congreso, que versan sobre derechos que no pueden ser suspendidos ni aún bajo los estados de excepción)”* (Uprimny, 2005)

En línea con lo anterior se entiende que, si Colombia ha ratificado estos tratados debe cumplir con las disposiciones planteadas en ellos, no solo porque pertenecen al bloque de constitucionalidad sino también por su gran fuerza vinculante, ya que al notarse y reconocer que existen una gran variedad con un alcance enorme de garantías y derechos laborales estos deben prevalecer sobre cualquier situación aun así en estados de excepción, del cual sabemos que se declaró por medio del (Decreto No. 417 [ Ministerio del Trabajo], 2020), por el cual se declaraba uno de los tres estados de excepción consagrados en nuestra carta política, en donde en función de los establecido en el artículo 215 constitucional se promulgaba el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional debido a la emergencia sanitaria por el COVID 19.

Entendiendo lo establecido dentro del bloque de constitucionalidad en función de los derechos y garantías primordiales hacia los trabajadores, estos no podrían en ninguna manera vulnerarse ni siquiera por la declaratoria de algún estado de excepción ya que estos deben prevalecer de manera fundamental en cualquier situación. *“Si Colombia ha suscrito esos tratados, entonces debe respetar lo que ellos establecen, pues el país se comprometió a cumplirlos de buena fe”* (Uprimny, 2005)

Ahora bien, (Sánchez, 2006) manifiesta que los derechos laborales emanan del resultado de enormes factores sociales, políticos, o económicos que entran a provocar a los gobiernos para que se reconozcan inicialmente las inconformidades comunes del sector del trabajo a su vez las demandas individuales de los trabajadores, haciéndose notar primero de manera colectiva para que así puedan llegar a relacionarse la vulneración individual, priorizando la relación directa entre empleador y trabajador.

Así las cosas, (Jaraba, 2011) expresa que estos derechos fundamentales se reconocen como normas jurídicas materiales, la cual se expresa en la teoría de Robert Alexy, enmarcando en esta que los derechos fundamentales se encuentran de manera inherente en las normas jurídicas dándoles prioridad, asimismo proporcionando un carácter vinculante de manera normativa para estos derechos, encontrando una correlación entre los principios y las reglas.

Sabemos que la carga primordial pero no absoluta de la desvinculación de la relación laboral se encuentra en cabeza del empleador siendo este el encargado de establecer los motivos por los cuales tiene la voluntad de terminar algún contrato de trabajo, en este sentido, esta voluntad en ninguna manera puede ser discrecional ya que taxativamente nuestro ordenamiento jurídico consagra una serie de causales justas por las cuales puede ser terminada esta relación laboral, en concordancia con lo anterior encontramos que *“Las justas causas que validan la terminación del contrato de trabajo y la voluntad del trabajador, sin desconocer la incidencia que han tenido los procesos de*



*globalización y apertura económica en la dinámica propia del principio en las relaciones laborales.*” (Aristizábal-Gómez, 2011)

Finalmente, podemos enfatizar en que el ordenamiento jurídico colombiano consagra causales de despido justas, y a su vez las que considera como injustas, de las cuales, al incurrir en alguna, genera una indemnización hacia los trabajadores, pero, en repetidas ocasiones los empleadores podrían actuar de mala fe, abarcando al pago de una indemnización, en donde, en cierta medida saldría en menor costo para él, en lugar de terminar la relación laboral con su trabajador de la manera legal, liquidando su contrato, pagando así el valor total y justo que este implica, pues *“Existen casos en que el despido legal, sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada, ha sido utilizado por los empleadores para violentar derechos humanos y fundamentales de los trabajadores”* (Diez Castaño., et. al., 2021)

### **Hipótesis**

La presente investigación realizada condujo indefectiblemente a cuestionarnos si realmente en Colombia teníamos la capacidad suficiente para enfrentar desde el punto de vista de los derechos y de las garantías laborales una situación colectiva en la que nos vimos sometidos en la pandemia del COVID 19 y la probable incidencia que esta tuvo en los despidos injustificados en el ámbito laboral, provocando efectos negativos en las familias, economía, integridad social y violación directa de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander.

### **Problema de investigación**

A partir de lo mencionado, es importante realizar un análisis sobre esta problemática, y por ello se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la protección de derechos hacia los trabajadores que fueron despedidos injustamente en medio del COVID 19 en Cúcuta Norte de Santander?

### **Metodología.**

#### **Tipo de Investigación.**

La investigación realizada, se encuentra diseñada bajo una metodología de modalidad mixta, según los lineamientos brindados por (Sampieri, 2008) ya que, *“Esta tercera vía para realizar investigación entrelaza a las dos anteriores (cuantitativa y cualitativa) y las mezcla, pero es más que la suma de las dos anteriores e implica su interacción y potenciación.”* (Sampieri, 2008), esto relacionado con lo expresado por (Tashakkori, A., & Teddlie, C., 1998). Considerando que se trató de una investigación pura, es de resaltar que se parte de los objetivos a nivel teórico cuyo fin es entender el entorno que nos rodea, los precedentes jurisprudenciales y la normatividad creciente, asimismo se recolectan y analizan datos estadísticos para dar respuesta a la pregunta problematizadora planteada en secciones anteriores, *“Los estudios con métodos mixtos son aquellos que combinan los enfoques cualitativos y cuantitativos en la metodología de investigación de un mismo proyecto o de un estudio con varias fases”* (Tashakkori, A., & Teddlie, C., 1998).

## Artículos de Investigación / Research Articles



En este sentido, podemos dividir la metodología en diferentes aspectos que servirán de fundamento para la investigación.

- **Enfoque metodológico:** Este se encuentra basado en una metodología mixta, con enfoque cualitativo para una revisión analítica descriptiva, y cuantitativo para el esquema de recolección de datos.
- **Diseño metodológico:** Se encuentra bajo un parámetro descriptivo, porque especifica la problemática social en función de los despidos injustificados hacía los trabajadores a raíz del COVID 19 en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander.
- **Criterio de selección, población y muestra:** El criterio de selección utilizado en la vertiente cuantitativa de la investigación, se configura en la literalidad individual subjetiva, ya que de manera aleatoria la población en general podía participar de la encuesta, encontrando como una condición particular, haber estado laborando durante los últimos dos años (2020-2021).

A su vez, como muestra y población se recolectaron los datos de doscientas (200) personas de manera aleatoria que estuvieran activas económicamente durante los últimos dos años, en este sentido pudo discriminarse de la siguiente manera:

- Muestra: doscientas (200) personas de manera aleatoria que estuvieran activas económicamente o lo hayan estado durante el periodo (2020 – 2021) en la ciudad de Cúcuta Norte de Santander,
- Población: Habitantes de la ciudad de Cúcuta, norte de Santander.
- **Instrumento de recolección de información:** Para lo comprendido en la vertiente cualitativa de la metodología de la investigación se utilizó una recolección de información proveniente de una observación documental directa en lo establecido dentro del ordenamiento jurídico colombiano, como lo son, códigos, leyes, jurisprudencia y decretos vigentes en nuestra legislación, asimismo investigaciones ya realizadas, artículos científicos, y datos provenientes de fuentes oficiales como el (Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2019)

En este mismo orden de ideas, para lo relativo a la vertiente cualitativa, se realizó una encuesta con el fin de obtener la información pertinente por medio de canales digitales locales en la ciudad de Cúcuta como medios de difusión, para dar respuesta al objetivo número tres de la investigación, ya que esta, permitió ser estudiada, analizada, y por ende interpretada en el campo del derecho laboral, para así lograr obtener unos resultados, analizando el efecto de la pandemia ante esta situación de despidos injustos.





De manera que, la anterior metodología sirvió de sustento para dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos que se encuentran dentro de la investigación que a su vez entran a resolver el objetivo general planteado respondiendo en conjuntamente a la pregunta problematizadora referida anteriormente.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- I. **Reconocer** el marco normativo colombiano consagrado en la constitución política, el código sustantivo del trabajo y los nuevos decretos estipulados en materia laboral para la pandemia entre el año 2020 y el 2021.
- II. **Revisar** la evolución de jurisprudencia laboral, respecto a los despidos injustificados en Colombia en función de la protección de derechos fundamentales.
- III. **Identificar** el índice de despidos injustos hacia los trabajadores en la ciudad de Cúcuta en el marco del COVID-19 que influyen en la vulneración de sus derechos a través de una encuesta, planteando estrategias para fomentar el conocimiento ciudadano en el ámbito de las leyes laborales que los amparan.

### **Esquema de resolución del problema jurídico.**

En esta sección se tiene que los tópicos utilizados para la ejecución y el debido desarrollo de la investigación se pueden discriminar de la siguiente manera: (i) Recolectar de manera amplia la normatividad vigente que brinda garantías laborales en nuestro país, relacionando transversalmente el sustento legislativo y jurisprudencial que ofrece el Estado colombiano al sector del trabajo, (ii) Analizar el índice de despidos injustos, observando los resultados obtenidos a través de la encuesta que reflejan los datos estadísticos recolectados los cuales responden a la pregunta problematizadora de la investigación. (iii) Comunicar fehacientemente las conclusiones planteadas, ofreciendo mecanismos de acción que sirven como precedente para futuros estudios enfocados en la temática actual.

### **Plan de redacción**

#### **Resultados de investigación**

La presente sección presenta el desarrollo de los objetivos específicos que dan respuesta a la pregunta *¿Cuál es la protección de derechos hacia los trabajadores que fueron despedidos injustamente en medio del COVID 19 en Cúcuta norte de Santander?*

En primer lugar, se exponen los derechos que cobijan a los trabajadores al amparo de la constitución política de Colombia, seguidamente, se da respuesta y ejecución a los objetivos específicos, en donde se plasma una revisión jurisprudencial, se reconoce a su vez el marco normativo a la luz del código sustantivo del trabajo, junto a el nuevo conjunto de circulares, decretos y normativas que surgieron en el marco del COVID 19 para la protección de los trabajadores y demás disposiciones.

Asimismo, se analizará detalladamente cada una de las preguntas de la encuesta aplicada, sus resultados y aportes significativos a la investigación, finalmente en esta sección encontraremos las conclusiones que se han conseguido, junto a una serie de recomendaciones a tener en cuenta.



### *1. Derechos fundamentales en el sector del trabajo en Colombia*

La (Constitución Política de la República de Colombia [Const.], 1991) al ser norma de normas, consagra dentro de su articulado derechos fundamentales que rigen la legislación laboral, brindando un soporte esencial hacia los trabajadores, manifestando así derechos a los cuales no se puede renunciar; en consecuencia, veremos cuales son estos artículos dentro de la carta política que entran a regular la materia laboral en nuestro país:

El capítulo I "De los derechos fundamentales" del título II sobre "Derechos, garantías y deberes", consagra lo siguiente:

- Artículo 13, enmarca la igualdad de oportunidades, protección y trato que debe garantizarse a toda la población en general.
- Artículo 25, conceptualiza primordialmente a el trabajo como un derecho fundamental, así como una obligación social, el cual en cualquiera de sus modalidades debe gozar de una plena protección brindada por el Estado de manera digna y justa.
- Artículo 37, establece el derecho de reunión.
- Artículo 38, establece el derecho de una libre asociación.
- Artículo 39, reconoce la facultad de los trabajadores de formar organizaciones sindicales.

En el capítulo II "De los derechos económicos, sociales y culturales" del título I:

- Artículo 43, hace mención a la real igualdad de derechos y oportunidades en relación a hombres y mujeres en donde se enmarca la prohibición de cualquier tipo discriminación hacia la mujer.
- Artículo 53, es uno de los artículos más importantes en materia laboral, ya que, establece los principios y las garantías mínimas fundamentales que debe ofrecerse a cualquier persona dentro de una relación laboral en Colombia, reiterando en la igualdad de oportunidades hacia los trabajadores, sin distinción de sexo, raza o cualquier modalidad de discriminación, hace mención a la remuneración económica primordial de una manera vital y móvil, en donde debe primar una calidad integral del empleo; expresa que existen derechos a los cuales el trabajador no puede renunciar ni transigir y que a su vez, en caso de cualquier duda deberá aplicarse la norma más favorable, primando así el principio de realidad sobre las formas, garantiza entre otras cosas el derecho a la seguridad social, el descanso necesario, efectúa la especial protección que cuenta la mujer en estado de embarazo y expresa lineamientos para los trabajadores menores de edad, añadiendo así que ningún contrato de trabajo puede vulnerar la dignidad humana, debiendo priorizarse los derechos hacia los trabajadores ya que son estos la parte débil de la relación laboral.

#### *1.1 Marco normativo dentro del Código sustantivo del Trabajo.*

Título preliminar. Principios generales



- Artículo 10, establece la igualdad existente entre los trabajadores, manifestando que son garantes de las mismas oportunidades, de modo que se rechazan las manifestaciones discriminatorias de cualquier tipo.
- Artículo 11, consagra el derecho al trabajo, expresando que este debe brindarse colectivamente hacia la población en general, en donde se configura la libre escogencia del mismo dentro de los parámetros que la ley establezca.
- Artículo 13, refiere que dentro del código sustantivo del trabajo se encuentran las garantías y derechos mínimos que cobijan al trabajador, en donde no es posible que produzcan efectos los postulados que vayan en contra de estos derechos inherentes hacia los trabajadores.

#### Capítulo VI. Terminación del contrato de trabajo.

- Artículo 61, nos expresa las distintas formas de terminación del contrato de manera taxativa, consagrando parámetros en los cuales puede desvincularse en debida forma la relación laboral.
- Artículo 62, este artículo es muy importante ya que categoriza las causales de terminación del contrato de trabajo por unas causas que se consideran justas, asimismo plasma una lista exhaustiva de situaciones graves que pueden presentarse dentro de la relación laboral, las cuales incurren en prerrogativas que faculta la ley para desvincular a un trabajador de su contrato laboral.
- Artículo 64, si bien la relación laboral puede terminar por unas justas causas consagradas en el artículo referido anteriormente, de manera contraria, cuando no se configura dentro de la desvinculación laboral alguna de estas, el despido se configura como injusto en donde va de manera subsidiaria a sustentar este despido una indemnización por parte de empleador hacia el trabajador que se está viendo afectado, en este caso se establecen las distintas vertientes indemnizatorias relativo a cada modalidad del contrato de trabajo.

Luego de analizar lo anterior, se entiende que, el artículo 53 superior, establece cuáles son los principios del derecho laboral, entre los que aparece principalmente la estabilidad en el empleo, el cual ha sido comprendido por la jurisprudencia, y se entiende en términos generales de cierta manera discrecional, pues el empleador puede despedir al trabajador, aún sin que se haya configurado una justa causa establecida legalmente ya que puede pagar una indemnización, la cual se encuentra configurada en el artículo 64 del (Código sustantivo del trabajo [CST], Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950)

Finalmente, es necesario recalcar que de acuerdo con los artículos 61 y 62 del (Código sustantivo del trabajo [CST], Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950) una situación como la actual (COVID 19), no le da la posibilidad al empleador para terminar con alguna justa causa de manera correcta los contratos de trabajo, siendo así que los empleadores pueden terminar la relación laboral según los parámetros para cada modalidad de contrato.

#### *1.2 Normatividad creciente en el marco del COVID 19*



(Decreto No. 488, [Ministerio del trabajo], 27 de marzo del 2020)	Este decreto entró a determinar medidas en el ámbito de la legislación laboral, brindando un soporte hacia los trabajadores incentivando a prevalecer el empleo durante la emergencia sanitaria.
<b>Circulares Ministerio del trabajo años 2020 – 2021</b>	
(Circular 0022 de 2020 [Ministerio del trabajo], 19 de marzo de 2020)	Esta circular brinda fundamento desde el Ministerio del Trabajo manifestando que en ninguna manera la situación actual puede incurrir en despidos masivos, ni se autoriza la suspensión de los contratos laborales, a su vez consagra la posibilidad de los empleadores de llevar los contratos de trabajo hacia las nuevas modalidades, tales como, tele trabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, asimismo expresa que se adelantarán investigaciones hacia aquellos empleadores que incurran en cualquier tipo de vulneración durante la relación laboral.
(Circular 0033 de 2020 [Ministerio del trabajo], 17 de abril de 2020.)	Esta circular manifiesta la posibilidad que tienen los empleadores de optar por las nuevas modalidades de trabajo en función del uso de las TICS, otorgando a su vez al empleador la facultad de brindar jornadas de trabajo flexible hacia sus trabajadores.
<b>Radicado del Ministerio del trabajo año 2020</b>	
(Radicado No. 05EE2020120300000020307. [Ministerio del trabajo], 25 de abril de 2020)	Aquí se consagra que, de ninguna manera se puede tomar como justa causa de despido por parte del empleador la emergencia sanitaria derivada por la propagación del Covid-19.
<b>Circular del Fondo Nacional de garantías S.A año 2020</b>	
(Circular Normativa Externa No. 10. [Fondo Nacional de Garantías], 15 de abril de 2020)	En esta circular encontramos como el FNG siendo un ente gubernamental, busca dar soporte económico a través de créditos financiables para el pago de nóminas de empresas micro, pequeñas y medianas, tratando así de mitigar en gran medida la fluctuación económica que han sufrido los empleadores y ayudarles a que estos cumplan a cabalidad todos los pagos mensuales de sus empleados.

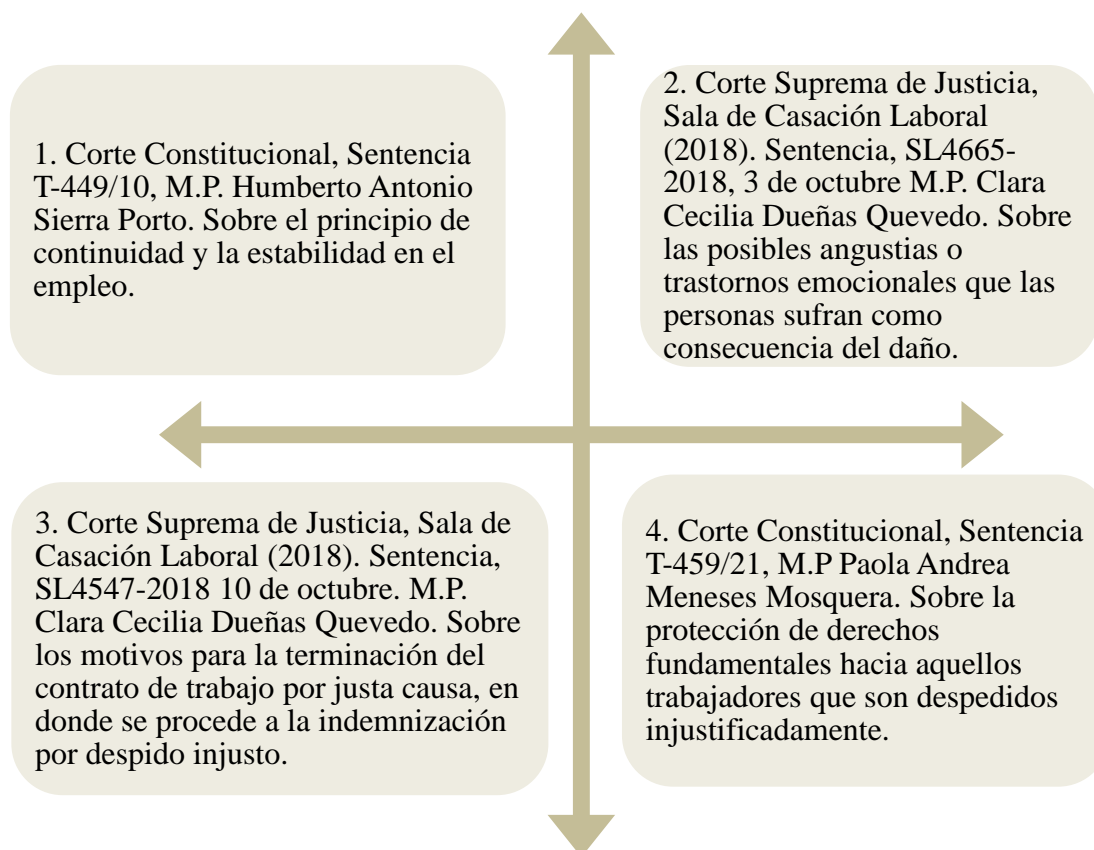
**Tabla 1.**

*Relación de nueva normatividad dentro del ámbito laboral en función del COVID 19.*

Fuente: elaboración propia.



## 2. Análisis jurisprudencial dentro de la legislación laboral.



**Grafica 1.**

*Compendio jurisprudencial en materia de legislación laboral.*

Fuente: elaboración propia.

- La Corte Constitucional, esclareció el sentido del legislador colombiano al manifestar que debe cumplirse como medida de regla general la estabilidad continua en el empleo, en donde el derecho constitucional consagra una protección especial para el mismo, es entonces como: “*La estabilidad en el empleo envuelve, entonces, una expectativa de conservar un vínculo laboral siempre que no medie justa causa para el despido y la materia del contrato permanezca incólume.*” (Corte Constitucional, Sentencia T-459/21, 15 de diciembre de 2021).
- La sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, refirió que la terminación unilateral de la relación laboral sin una justa causa esclarecida acarrea una indemnización económica, la



cual busca resarcir el vacío patrimonial del trabajador, dejando a un lado el factor moral, pues, psicológicamente también se causa una afectación en el sentido de la desvinculación laboral sin una razón de peso real que sustente el despido, por consiguiente, le corresponde al trabajador demostrar este daño moral, familiar o social ante la administración de justicia. *“para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño”* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, SL4665-2018, 03 de octubre 2018).

- La sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, profiere que, lo relativo a la tasación del daño moral que puede sufrir la persona referente a un despido arbitrario es discrecional del juzgador que llevare el caso en concreto, el cual deberá guiarse por los postulados y principios de la dignidad humana, también deberá analizar toda la protección normativa que la carta política consagra, en donde de cualquier forma deberán prevalecer los derechos fundamentales del trabajador. *“al finalizar la relación laboral con justa causa, «el empleador no puede pasar por alto el deber de comunicar al trabajador los motivos o razones concretas y específicas por las cuales se le termina su contrato de trabajo»”* (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, SL4547-2018, 10 de octubre del 2018).
- La corte constitucional, menciona repetidas veces que, dentro de los casos en donde se consagre un despido injusto, relacionado con actos de discriminación, racial, religiosa, familiar, política, de género, discapacidad, salud o por maternidad; deberá prevalecer la estabilidad laboral, y corresponde al juez sea laboral o constitucional, remediar el daño causado por el empleador, aun en los eventos en donde este haya pagado una indemnización, ya que se trata de una vulneración en sus derechos fundamentales, a su fallar en favor del reintegro laboral, exceptuando eventos en donde se haya comprometido la dignidad humana, pues debe asegurar el juez un fallo resarcitorio que no perpetue una nueva afectación en consecuencia de la anterior, sin repercutir en desmejoras en su calidad personal y social, ya que, *“Es ineficaz el despido que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración”* (Corte Constitucional, Sentencia T-459/21, 15 de diciembre de 2021).

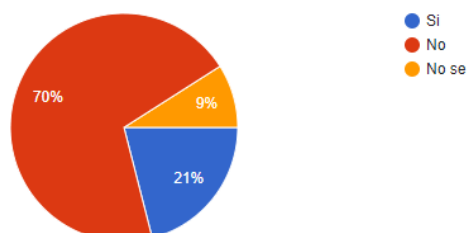
### ***3. Resultado de la encuesta aplicada***

La encuesta se realizó a una población total de doscientas (200) personas económicamente activas, con el fin de poder observar de manera real todo el panorama que planteó la pandemia en el ámbito laboral, así mismo, permitió identificar los conocimientos ciudadanos respecto a esta misma legislación; a continuación, se realizará un análisis a profundidad de cada una de las preguntas plasmadas y a su vez los resultados obtenidos.



**Figura 1.**

*Pregunta número 1. ¿Durante su vinculación laboral gozaba de todas las garantías, prestaciones sociales y se encontraba afiliado al sistema de seguridad social?*



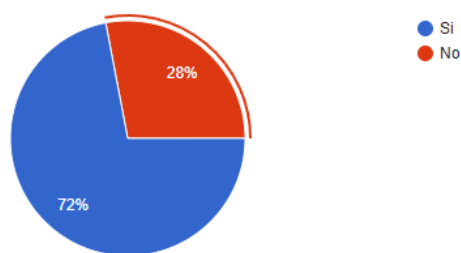
Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

Podemos observar que un 70% de la población encuestada, es decir 140 personas que fueron despedidas, no contaban con garantías a nivel laboral de ningún tipo, eso es sumamente preocupante, y permite evidenciar el panorama de informalidad laboral presente, posicionando a Cúcuta como una de las ciudades con mayor informalidad en esta área del país; por otra parte, solo el 21% de los encuestados recibían todas sus garantías a nivel legal, y un 9% ni si quiera tenía conocimiento de si este pago era o no remunerado en su sueldo.

**Figura 2.**

*Pregunta número 2. ¿Fue despedido en el marco del covid-19 en el periodo de los años 2020-2021?*



Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

Esta pregunta fue clave para el desarrollo de la investigación, pues, muestra que, de la población encuestada, el 72 % se encontraba activa en el mercado laboral, y fue despedida, vislumbrando así el incremento de despidos dentro del periodo de la pandemia.

Las personas que respondieron afirmativamente a la pregunta anterior confirmaron de manera textual algunos de los motivos que se anexan a la investigación ya que son relevantes, entre ellos están:



**Tabla 2.**

*Pregunta número 3. Si su anterior respuesta fue " SI" explique brevemente el motivo de su desvinculación*

Si su anterior respuesta fue " SI" explique brevemente el motivo de su desvinculación
Desconocido
El cierre del sector comercio
Falta de presupuesto
Financiación empresa
La crisis económica
La empresa no tenía presupuesto para mantener más personal
Me despidieron porque llego la pandemia y no tenían plata para pagarme
Me dijeron que por problemas internos
No me dieron ninguna explicación
No se
No tenían para pagarme
Por el COVID 19
Presupuesto
Problemas económicos
Problemas en la empresa
Problemas financieros en la empresa
Recorte de personal
Solo me dijeron que ya no tenía más trabajo, sin explicación
Terminación de contrato

Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

Al analizar los motivos que se observaron con mayor frecuencia, se logra un punto afirmativo para este objetivo de la investigación, el cual no solo muestra que efectivamente la pandemia tuvo graves incidencias en el mercado laboral, sino que también, se ve el desconocimiento de estas personas despedidas de manera injusta.

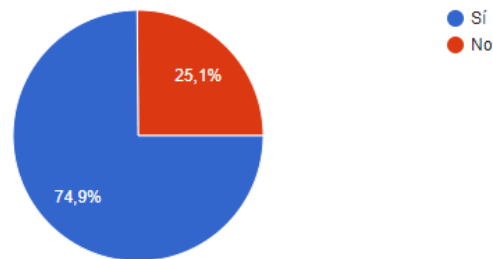




Lo anterior va conectado a las siguientes preguntas realizadas:

**Figura 3.**

*Pregunta número 4. ¿Cree usted que su despido fue debido a la crisis sanitaria del Covid-19?*

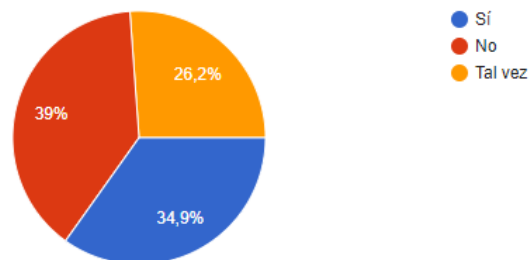


Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

**Figura 4.**

*Pregunta número 5. ¿Cree usted que su despido fue injusto?*



Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

Al momento de analizar de manera analítica y estadística las preguntas anteriores, se entiende que las personas captaron la pandemia como el principal problema de su despido laboral, con un porcentaje del 75% de aceptación, pero lo más preocupante es que al preguntar que si consideraban su despido como injusto, la mayoría respondió que no, esto entra a jugar un papel importante en la investigación ya que permite observar que estas personas analizaron lo sucedido desde la materia económica o social, es decir, problemas económicos que se desencadenaron por la pandemia, y que por estos merecían ser despedidos, o simplemente, no se veían en el papel, ignorando así la protección que el derecho laboral les ofrece.

En este sentido al observar que, las personas podían responder que el despido había sido injusto, se realizó la siguiente pregunta:

**Tabla 3.**

*Pregunta número 6. Si su respuesta anterior fue "SI", ¿cuáles derechos cree que se vieron vulnerados?*

Si su respuesta anterior fue "SI", ¿cuáles derechos cree que se vieron vulnerados?
Al trabajo
Al trabajo y dignidad
Derecho a trabajar
Derecho al trabajador activo en el mercado laboral
Despedirme en plena crisis vulnera mi integridad personal y afecta mi economía familiar
El derecho a recibir una indemnización ya que el contrato fue terminado de manera unilateral
El derecho a una indemnización
El trabajo durante una crisis mundial de pandemia
Mi derecho como trabajador
No sé

Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

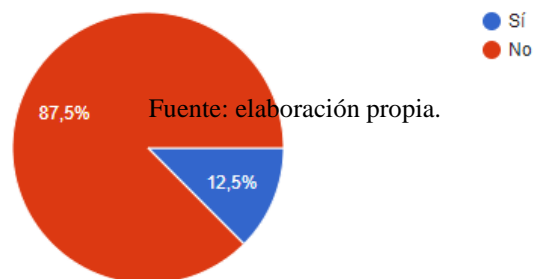
Al preguntar cuales derechos creían que fueron vulnerados las respuestas en general, coincidieron hacia el derecho a trabajar, pero nadie respondió de manera técnica en pro de sus verdaderas garantías como trabajador, esto es aún más inquietante, ya que permite evidenciar el desconocimiento del campo del derecho laboral en el día a día de un trabajador promedio, abarcando estas respuestas a los que trabajan formalmente, y así mismo, a aquellos que se encuentran en el mundo de la informalidad laboral.

Seguidamente, se realiza una pregunta clave para entender de manera indirecta el conocimiento de las personas sobre sus derechos en el campo laboral.



**Figura 5.**

*Pregunta número 7. ¿Sabe usted como puede actuar frente a un despido injustificado?*

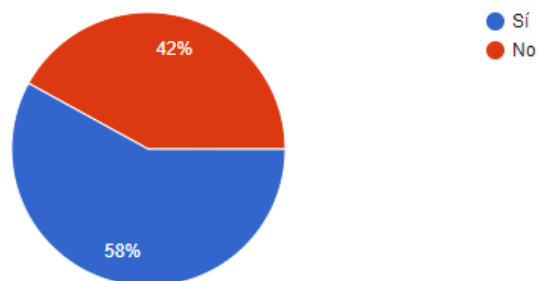


*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022. Lo anterior, en resumen, aborda el gran desconocimiento que tienen las personas económicamente activas en materia del derecho laboral, es decir, ellos estaban inconformes con su despido, les vulneraron muchos derechos, pero aun así no tenían ni idea de como debían afrontar la situación, otros posiblemente no tendrían la posibilidad de contratar a un profesional para asesorarles. Es claro que debido a el desconocimiento de la ley aceptarían de manera renegada su despido y no se tomaron la libertad de investigar sobre el tema, o de hacer algo al respecto para defender su empleo.

La encuesta finaliza con lo siguiente,

**Figura 5.**

*Pregunta número 8. ¿Actualmente se encuentra laborando?*



Fuente: elaboración propia.

*Nota:* Encuesta elaborada por Julieth Velasco y realizada mediante Google Forms, abril del 2022.

Finalmente, se observa que más de la mitad de las personas lograron encontrar otro empleo, sin embargo, un 42% no logro hacerlo, cifra que es desalentadora ya que también demuestra que los datos del DANE que exponen a Cúcuta como una ciudad posicionada en el top número 3 del país con mayor desempleo son reales.



## Conclusiones

La vulneración de los derechos y la informalidad son una realidad latente en el día a día de las personas que habitan en la ciudad de Cúcuta y sus alrededores, esta es una temática que si bien ha sido tocada y mencionada por diferentes entidades nacionales como lo son el DANE, y distintas fuentes de noticias como la opinión, el tiempo, entre otros, aún sigue estando vigente año tras año como una de las problemáticas más presentes en esta ciudad posicionándose generalmente entre los primeros del ranking en Colombia.

Teniendo en cuenta todo lo relacionado dentro del fondo de la investigación, el barrido de información, el análisis documental directo en función de nuestra normatividad, la perspectiva jurisprudencial, y los datos obtenidos en la encuesta, se tiene lo siguiente:

En función de los derechos fundamentales, se ha podido evidenciar que en el ordenamiento jurídico colombiano los trabajadores se encuentran especialmente protegidos por la constitución, esta les enmarca derechos fundamentales que al violarlos se configuraría en la contrariedad de lo dispuesto en la norma superior, brindándoles una cobertura altamente garantista de sus derechos, asimismo el Código Sustantivo del Trabajo, reconoce fielmente, principios, garantías, derechos fundamentales en conexidad con la Carta Política, que entran a definir el marco normativo pro trabajador, en donde existen bases sólidas para hacer valer los mismos, direcciona igualmente la contraprestación que se genera en la medida de indemnizatoria por despidos injustos, la cual abarca indistintamente a el patrimonio económico, y lo concerniente a daños morales deberá el trabajador probarlo, pero se faculta dentro del derecho positivo un reconocimiento netamente garantista.

En línea con los precedentes jurisprudenciales, vemos que estos cobijan a los trabajadores en materia laboral, brindando fundamento relevante para los nuevos detrimentos que pueden surgir en función de la problemática actual, en donde, las decisiones de las altas cortes enfatizan en la protección, dirimiendo controversias relacionadas a la terminación de la relación laboral y todo lo que esto concierne, por consiguiente, es evidente que la decisión de terminar un contrato de trabajo en ninguna manera es decisión discrecional del empleador, pues él deberá regirse a los postulados que emanan de la norma positiva, incurriendo en las causales taxativas que nos consagra el Código Sustantivo del Trabajo, sin salirse de estas, ya que de lo contrario, incurriría en la violación de los derechos fundamentales hacia sus trabajadores, siendo susceptible de investigaciones, demandas y cualquier mecanismo alternativo de solución de conflictos que el trabajador considere interponer.

Lo concerniente a la nueva normatividad que surgió en el marco de la pandemia, deja en evidencia que nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral no estaba preparado para enfrentar una situación como esta, en tal sentido, el exponencial incremento y evolución de dichas disposiciones, configura el soporte necesario que el ordenamiento jurídico colombiano necesitaba, expidiendo, circulares, decretos, y radicados en cabeza del Ministerio del Trabajo, en la misma medida de brindar protección al empleo, buscando mitigar los efectos del COVID en materia laboral, enfatizando de manera clara que esta pandemia, no es y jamás se configurará en una justa causa para desvincular a un trabajador de su contrato de trabajo.



Finalmente, se evidencia que un porcentaje significativo de trabajadores fueron víctimas de despidos injustos, que en su gran mayoría no conocen cuáles son sus garantías ni derechos laborales, por último, es exponencial el desconocimiento colectivo de la población en general, ignorando los mecanismos de defensa que la ley les proporciona.

### **Recomendaciones**

De igual importancia, debe fundamentarse el principio de publicidad de las normas, ya que, es innegable que la ciudadanía en general no conoce como actuar frente a una real vulneración de sus derechos, o no lo perciben de esta manera, es por eso que se recomienda lo siguiente:

Deben priorizarse los medios de divulgación nacional, en donde se brinde un real conocimiento a la población en general, abarcando los sectores más vulnerables, generando conciencia ciudadana, proponiendo desde la academia alternativas en donde se garantice la circulación amplia de información, brindando charlas, ponencias, talleres, aumentando el trabajo social con la comunidad, desde los organismos gubernamentales, principalmente el Ministerio del trabajo, en donde se eduque en tópicos necesarios para que situaciones como esta no se tornen reiterativas, por el contrario, que evolutivamente nos encontremos frente a una generación a la cual el Estado cumpliendo sus fines esenciales, junto al ordenamiento jurídico le proporciona los mecanismos de protección, que a su vez esta los conozca aprendiendo a actuar frente a estas situaciones adversas, mitigando así la vulneración de sus derechos.

### **Referencias**

- Aristizábal-Gómez, K. (2011). La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia. *Revista Dixi*, vol. 13, núm. 14, pp. 126-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4231918.pdf>
- Circular 0022 de 2020 [Ministerio del trabajo]. (19 de marzo de 2020). *Fiscalización laboral rigurosa a las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61442826/Circular+0022.PDF/a858d468-707f-8d13-2790-2b43839a7ea7?t=161523561814#:~:text=Mintrabajo-,1.,contratar%20o%20mantener%20un%20empleo>
- Circular 0033 de 2020 [Ministerio del trabajo]. (17 de abril de 2020.). *Medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo coronavirus covid-19*. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033\\_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419)
- Circular Normativa Externa No. 10. [Fondo Nacional de Garantías]. (15 de abril de 2020). *Programa Especial de Garantías “Unidos por Colombia” Garantía para Nóminas al 90%*. Obtenido de [http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/253\\_FNG\\_CIRCULAR\\_10.pdf](http://www.regiones.gov.co/Inicio/assets/files/253_FNG_CIRCULAR_10.pdf)
- Código sustantivo del trabajo [CST]*. (Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 de 2008. (16 de julio de 2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de la República de Colombia, Ley 2088 de 2021. (12 de mayo de 2021. D.O. No. 51.672.). *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Artículos de Investigación / Research Articles

- Congreso de la República de Colombia, Ley 2121 de 2021. (3 de agosto de 2021. D.O. No. 51.755.). *Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.* Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Constitución Política de la República de Colombia [Const]. (7 de Julio de 1991). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-567. (2000). *M.P. Alfredo Beltrán Sierra.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-567-00.htm#:~:text=1.,gravosas%20sus%20condiciones%20de%20admissi%C3%B3n.>
- Corte Constitucional, Sentencia T-449/10. (15 de junio del 2010). *M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-449-10.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia T-459/21. (15 de diciembre de 2021). *M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-459-21.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia T-568. (1999). *M.P. Carlos Gaviria Díaz.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-568-99.htm>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, SL4547-2018. (10 de octubre del 2018). *M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.* Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2018/SL4547-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, SL4665-2018. (03 de octubre 2018). *M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.* Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2018/SL4665-2018.pdf>
- Decreto No. 417 [ Ministerio del Trabajo]. (2020). *Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.*
- Decreto No. 488, [Ministerio del trabajo]. (27 de marzo del 2020). *Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.* Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/110232/137010/F-566683895/DEC%20488%20COL.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). *MERCADO LABORAL URBANO – RESULTADOS 2019: CÚCUTA.* Obtenido de DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/Informe%20Cucuta%202019.pdf>
- Diez Castaño., et. al. (2021). Utilización del despido legal sin justa causa como elemento para vulnerar derechos humanos en el ámbito laboral en Colombia. *Derechos fundamentales y sociedad.* , pp. 225-267. Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/274/378/5726>
- Factor Trabajo. (1 de Mayo de 2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* (L. Ripani, Editor) Obtenido de Blog de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID): <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/#>
- Fernández, C. (2020). Impacto en el mercado laboral de las medidas de aislamiento para combatir el COVID-19. *Fedesarrollo*, 18. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11445/3935>
- Jaraba, M. D. (2011). LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO NORMAS JURÍDICAS MATERIALES EN LA TEORÍA DE ROBERT ALEXYS. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho (CEFD).* Obtenido de <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/1626>
- Johnson, B., Anthony, O., & Lisa, T. (2007). Editorial: Differing Perspectives on Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research* Volume 1, Issue 4, 303-395. Obtenido de



- [https://www.academia.edu/27821651/Editorial\\_Differing\\_Perspectives\\_on\\_Mixed\\_Methods\\_Research](https://www.academia.edu/27821651/Editorial_Differing_Perspectives_on_Mixed_Methods_Research)
- La opinión. (30 de septiembre de 2021). *Desempleo en Cúcuta se ubica en el 20.3%: DANE*. Obtenido de [laopinion.com.co](https://www.laopinion.com.co): La opinión S.A. <https://www.laopinion.com.co/economia/desempleo-en-cucuta-se-ubica-en-el-203-dane>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas*. Obtenido de <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/globalcall#intro>
- Patlán Pérez Juana. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 121-133. Obtenido de <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47106-4>
- Radicado No. 05EE2020120300000020307. [Ministerio del trabajo]. (25 de abril de 2020). *Legalidad de preaviso de contrato a término fijo durante la emergencia sanitaria Covid-19*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61051998/Radicado+05EE2020120300000020307.pdf/4d0a0d83-c0dd-9642-acb5-79e2ec879301?t=1590009211243>
- Revista Semana. (26 de Noviembre de 2020). *Alcalde de Cúcuta: en tres años, desempleo estará en niveles precovid*. Obtenido de [semana.com](https://www.semana.com/cuando-volvera-a-la-normalidad-la-tasa-de-desempleo-en-cucuta/308137/): <https://www.semana.com/cuando-volvera-a-la-normalidad-la-tasa-de-desempleo-en-cucuta/308137/>
- Sampieri, R. H. (2008). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Sánchez, A. (2006). *Las transformaciones del derecho del trabajo*. Obtenido de UNAM: [file:///C:/Users/Asus/Downloads/9489-11550-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/9489-11550-1-PB%20(2).pdf)
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Metodología mixta: combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos (Vol. 46)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Uprimny, R. (2005). EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN COLOMBIA. UN ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL Y UN ENSAYO DE SISTEMATIZACIÓN DOCTRINAL. *Ius Inkarri*. doi:<https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn3.4145>