

Aplicación práctica del auxilio de transporte en tiempos de emergencia sanitaria¹

. Paula Marcela Ostos Rueda

. Tomás Muñoz Osses

¹ El presente trabajo es producto del Semillero de Investigación en Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, liderado por las Doctoras Angelica Maria Parra Baez, Liliana Andrea Vargas Espitia, Maria Constanza Ballesteros Moreno, con el cual se cumple el requisito de grado para optar por el título de Abogado.

2. Estudiantes de 10 semestre de Derecho de la Universidad Santo Tomás, integrantes del Semillero de Investigación en Derecho Laboral, adscritos al Grupo de Investigación Estudios en Derecho Privado avalado por el Centro de Investigación Francisco de Vittoria – CIFRAVI. Correo Electrónico: tomasmunos@usantotomas.edu.co,
CvLac: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001767193,
Google académico: ORCID: <https://orcid.org/my-orcid> y paulaostos@usantotomas.edu.co,
CvLac: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001767410,
Google académico: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=Nr5zYYkAAAAJ&citft=3&email_for_op=tomasmunoz%40usantotomas.edu.co&scilu=&scisig=AMD79ooAAAAAXpeMP8LsKroINHtx3tqkSPsXxjlh_rzS&gmla=AJsN-F6lc6OI-vooonKSQa1azYyDdseOgcfw3KqPtQfP2e6g4YEm5vBgWyYcC_pf0yjc_HidYKqP2Y75C-P5mPD8VHn97sM1GKF8XbuFGVsgVFUb3h8MhEjOH9OICtBP0OkDG9ARcLmN&sciund=15343399324041708408 https://scholar.google.es/citations?view_op=new_profile&hl=es, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6539-9727>

RESUMEN: La pandemia, siendo esta una fuerza mayor según la posición de los autores, se vio involucrada en varios ámbitos de la vida de las personas en general, uno de ellos estudiados en el presente artículo, tal como lo es el ámbito laboral, respectivamente sobre el trabajo en casa y como ésta desplazó las actividades diarias al trabajo remoto, a partir de esto se generó el auxilio de conectividad implementado dentro del auxilio de transporte; no obstante, se vio la necesidad de proponer en este artículo que el auxilio de conectividad debe ser autónomo e independiente del auxilio de transporte, sin intervenir en la naturaleza jurídica para la cual fueron creados cada uno de ellos.

ABSTRACT: The pandemic, being a force majeure according to the position of the authors, was involved in several areas of the life of people in general, one of them studied in this article, such as the workplace, respectively on the work at home and how it displaced the daily activities to remote work, from this was generated the connectivity subsidy implemented within the transportation subsidy; However, it was necessary to propose in this article that the connectivity subsidy should be autonomous and independent from the transportation subsidy, without intervening in the legal nature for which each of them were created.

PALABRAS CLAVE: Pandemia (covid-19), Auxilio de conectividad, Auxilio de transporte, Trabajo en casa, Naturaleza jurídica.

KEY WORDS: Pandemic (covid-19), Connectivity subsidy, Transport subsidy, Work at home, Legal nature.

INTRODUCCIÓN

A través del presente artículo se quiere dar a conocer el desarrollo, fundamento y aplicación del auxilio de transporte, nos proponemos responder a la pregunta ¿De acuerdo con la nueva modalidad de trabajo en casa generada por la pandemia del COVID-19 se mantiene la obligación de pago del auxilio de transporte por parte del empleador o debe existir una nueva figura jurídica que subsane las necesidades de conectividad del trabajador?; el desarrollo del mismo se basa en la experiencia vivida y observada desde el derecho laboral, para adoptar una postura respecto del pago del auxilio de transporte durante la nueva aplicación laboral en el trabajo en casa, que deseamos sea reconocido para una utilización durante emergencias sanitarias, como una pandemia u otras situaciones ocasionales ,excepcionales o especiales donde el trabajador no pueda trasladarse a su lugar de trabajo y deba desarrollar su actividad laboral en la modalidad de trabajo en casa.

El artículo de investigación está basado en el surgimiento de la pandemia que se produjo en el año 2020; el Covid-19 generó un cambio drástico para el derecho laboral en cuanto a que el trabajo pasó de una ejecución presencial, es decir, realizado directamente en la empresa a llevar las labores contractuales pactadas en la relación laboral a un trabajo en casa. Por lo tanto, los trabajos que eran ejercidos desde el lugar propuesto en el contrato laboral pasaron a ser efectuados en los hogares de los trabajadores.

Esto conlleva a que se presentara una alteración en la adecuada aplicación del auxilio de transporte, generando que la naturaleza jurídica por la cual fue creado no fuera concordante con el uso que se le ha dado en estos momentos de pandemia, con la declaratoria de emergencia sanitaria y restricción a la movilidad de la mayoría de habitantes del territorio. Es de nuestro interés analizar las figuras de fuerza mayor y caso fortuito en el Derecho Romano, Consejo de Estado y Corte Constitucional para lograr determinar en cuál de estas dos situaciones está posicionada la Pandemia (COVID 19) y demostrar así la imprevisibilidad del hecho.

Así mismo, identificar como la legislación colombiana ha desarrollado el auxilio de transporte, su naturaleza jurídica y reconocer los casos en que el empleador está excluido de pagar el mismo.

El interrogante planteado surge de la novedad que se presenta en pleno siglo XXI, con el surgimiento de la pandemia que a partir de la misma se produce una variación en la aplicación del auxilio de transporte, esto último debido a que el pago se realiza con la finalidad de cubrir los gastos económicos que le surgen al trabajador por el desplazamiento que debe realizar de su residencia hasta el lugar de trabajo, es por ello que cuando se presenta una cuarentena - restricción en la movilidad - obligatoria afecta la finalidad del mismo, generando que este pago no sea acorde con su naturaleza jurídica.

Es por esto que dicha situación genera inquietudes en cuanto el deseo de aplicar unos criterios de justicia apropiados a la obligación del empleador de tener que seguir pagando este auxilio sin una regulación clara por parte del Estado respecto a la emergencia sanitaria, debido a que la pandemia ocasionó una prohibición de movilidad generando el aislamiento obligatorio y una cuarentena decretada en todo el país; problema que en tiempos de pandemia y aislamiento se trató bajo un cambio de dirección al rubro de transporte para sopesar o justificar otros gastos que los trabajadores reclamaron pero en ningún momento dejando unas bases diferenciales establecidas acerca de la destinación del auxilio de transporte al de conectividad.

El presente trabajo se desarrollará mediante una metodología analítica cualitativa, recurriendo igualmente al método crítico, es así que se intentará precisar cuál es la aplicación práctica del auxilio de transporte bajo un análisis histórico de este y la referencia de la consecuencia que puede llegar a tener la aparición de una pandemia como lo es el COVID- 19, lo que llevó a una inaplicabilidad de este auxilio, que bajo el normal desarrollo del contrato de trabajo no tiene ningún impedimento en su ejecución.

Este artículo dará respuesta a la pregunta problema planteada, evidenciando que a partir de la contingencia sanitaria (covid-19) en los contratos laborales no debe seguirse pagando el auxilio de transporte por parte del empleador dado que no se cumple con la finalidad para el cual es creado (naturaleza jurídica), cuando se esté desarrollando la labor de trabajo en casa. Y así mismo se realizará una clara crítica sobre la solución que le dio el Gobierno mediante el Decreto 771 del 3 junio de 2020.

Por lo tanto, y en aras de generar un contexto, se hará un breve recorrido histórico en la legislación colombiana; posteriormente, se analizará la naturaleza jurídica para de esta manera llevar a cabo el planteamiento acerca de cómo la fuerza mayor o caso fortuito deberían ser aplicados respecto del rubro contractual laboral del auxilio de transporte en tiempos de pandemia y finalmente, se analizará la solución planteada por el gobierno mediante el Decreto número 771 del 3 junio de 2020, en armonía con las normas subsiguientes, y se plantea de manera propositiva como el auxilio de conectividad debe ser una figura jurídica única, singular e independiente, la cual cuente con su propia naturaleza jurídica que será el fundamento para su utilización en casos ocasionales , temporales y excepcionales que amerite la utilización de la modalidad de trabajo en casa.

CAPÍTULO 1. SURGIMIENTO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE.

1.1 Recorrido normativo del auxilio de transporte

Respecto del desarrollo histórico del auxilio de transporte es importante abordar el tema identificando la rama del derecho que cobija esta figura jurídica, a lo que señalamos que es el derecho laboral.

El trabajador, integrante de la relación laboral es quien recibe el salario como remuneración directa del servicio prestado; el auxilio de transporte está diseñado con el propósito de darle un mayor reconocimiento a la labor desempeñada, que sin ser parte del salario es otorgado al trabajador en garantía a que su remuneración no sea destinada para movilizarse desde su residencia hasta el sitio de trabajo.

Figura jurídica que entra en vigencia con la Ley 15 del 30 de abril de 1959, “por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones” (p. 1), es así como se regula jurídicamente el auxilio de transporte por primera vez, señalando:

Artículo 2° II. Establécese a cargo de los patronos en los Municipios donde las, condiciones del transporte así lo requieran a juicio del Gobierno, el pago del transporte desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo, para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de mil quinientos pesos (\$1.500.00) mensuales. El Gobierno podrá decretar en relación con este auxilio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrá graduar su pago por escala de salarios o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respectivo taller, negocio o empresa. Parágrafo. El valor que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por dos días trabajados. (Congreso de Colombia, 1959, p. 1)

Entonces, se trata de un auxilio a cargo de todo empleador y fue creado con la finalidad de ayudar económicamente a aquellos trabajadores que no devengaran más de 1500 pesos colombianos para el momento de la expedición de dicha ley, esta última cuota quedaba a facultad del Gobierno la cual podía ser graduada respecto a los salarios, a los trabajadores o monto de la empresa que estuvieran pagando el auxilio de transporte. “Se entiende por "Auxilio de Transporte", la cuota que entregarán a los trabajadores sus respectivos patronos, en los Municipios que determine el Gobierno” (Congreso de Colombia, 1959, 30 de abril, p. 1).

La legislación en el decreto 1258 de 1959 (1959) define el concepto de auxilio de transporte como la cuota que entregó el empleador (anteriormente patrono) a los trabajadores respecto a lo que determine el Gobierno, el cual es a favor de los trabajadores, sin embargo, tiene unas limitaciones para su aplicación, tales como que su remuneración mensual no supere los 1.500 COP y así mismo debía residir en los municipios señalados por la norma “Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Manizales, Bucaramanga, Ibagué, Cúcuta, Pasto, Santa Marta, Neiva, Popayán, Pereira, Palmira, Armenia y Tulúa” (Congreso de Colombia, 1959, p. 1). Igualmente, únicamente los trabajadores que “residan a una distancia de mil (1.000) metros o más del lugar de trabajo.” (Presidente de la República de Colombia, 1959, p. 1)

Este decreto en su artículo tercero señala que esta cuota será regulada mediante “la tarifa regular más baja que rija para los vehículos colectivos del servicio público urbano en la ciudad donde el trabajador resida o preste sus servicios.” (Congreso de Colombia 1959, p. 1). Asimismo, el empleador únicamente estará obligado a pagar la cuota del auxilio de transporte respecto de los días en los cuales el trabajador presta su servicio al empleador, cubriendo los viajes desde la residencia al trabajo y del lugar de trabajo a la residencia.²

² Pero si el trabajador, para trasladarse al lugar del trabajo o de éste a su residencia, necesitare dos o más vehículos, el patrono sólo estará obligado a pagar el valor del pasaje de uno de ellos, y según la tarifa indicada en el artículo 3º del Decreto 1258 de 1959.

Igualmente, reguló el pago del auxilio cuando el salario es variable, el cual será determinado por el promedio de lo devengado en el mes inmediatamente anterior o en todo el tiempo de sus servicios, si éstos no alcanzan a un mes. (Presidencia de la República, 1959, 30 de abril) Cabe señalar que para los trabajadores oficiales les es aplicable esta misma regulación que se expone en el decreto tratado. Este decreto del mismo modo señala los casos en los que se presenta la coexistencia de contratos y la vigilancia para la aplicación del auxilio de transporte por parte de las autoridades administrativas del trabajo.

Esta regulación fue dispuesta por decreto durante cada año introduciendo como novedad anual el incremento del rubro de transporte teniendo en cuenta el aumento salarial, los últimos que entraron en vigencia fueron los siguientes: Decreto 2739 de 2012, decreto 3069 de 2013, Decreto 2732 de 2014, Decreto 2353 de 2015, Decreto 2210 de 2016, Decreto 1250 de 2017, Decreto 2472 de 2018, Decreto 2361 de 2019.

En el mismo sentido, el Decreto 1250 de 2017 establece unos criterios importantes para el reconocimiento del pago del auxilio de transporte en las entidades de nivel territorial tales como:

Los empleados públicos de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, las asambleas departamentales, los concejos distritales y municipales, las contralorías territoriales y las personerías distritales y municipales, en los cuales no se preste el servicio público de transporte. (Presidencia de la República, 2017, p. 2)

Esta señaló que deberían devengar hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes y, asimismo, no debía suministrarle el servicio de transporte el empleador. En suma, este auxilio no será pagado cuando se encuentre disfrutando de vacaciones, en uso de licencias o

suspendido del ejercicio de sus funciones y además este valor será establecido por el Decreto 2210 de 2016.

1.2 Naturaleza jurídica del auxilio de transporte

Según el Ministerio de Trabajo en su concepto 222146 señala que “(...) el auxilio de transporte tiene como fin colaborar económicamente al trabajador en los gastos de movilización de su residencia al sitio de trabajo para cumplir con sus obligaciones” (Ministerio del Trabajo, 2014, p. 3). Es decir, que como se manifestó anteriormente, la razón por la cual se creó este auxilio fue con base a la necesidad que se presentó económicamente para los trabajadores que debían realizar un desplazamiento desde sus residencias hasta el lugar donde ejecutaban su labor, de igual manera se cerró la brecha en cuanto a que éste no es de carácter obligatorio por parte del empleador para quienes devenguen más de dos salarios mínimos legales vigentes, aspecto que lleva a la protección salarial entendiendo que quienes reciben menos de estos dos salarios mínimos son trabajadores que necesitan una mayor protección económica.

Siendo así, la normativa dispone como criterio para otorgar el auxilio de transporte que no sean mayores los ingresos del trabajador a 2 S.M.M.L.V. Además, señala los impedimentos para no recibir el auxilio de transporte, o visto desde el otro extremo de la relación laboral, cuando el empleador no debe pagar este rubro a sus trabajadores. Para este desarrollo se pone de presente lo expuesto por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia (2003) en la Sentencia 20232 con ponencia del magistrado Luis Gonzalo Toro, en donde manifiesta las razones por las cuales no se debe pagar este auxilio de transporte, dentro de las que logramos resaltar las siguientes: por devengar más de dos S.M.M.L.V, cuando el trabajador vive en su sitio de trabajo, cuando la empresa suministra el transporte, por vivir cerca al trabajo, cuando el trabajador no vaya a trabajar y cuando el trabajador presenta una incapacidad.

Sin embargo, si el empleador desea pagar el auxilio aun cuando se cumplen estas excepciones lo puede otorgar a su disposición; es por esto que la norma contempla cómo el salario debe ser distinto al pago que se debe realizar para la movilización, por lo tanto, surge un pago que realiza el empleador en beneficio del trabajador que no remunera su servicio, sino que se presenta como derecho laboral.

Contemplando lo señalado por parte del Ministerio de trabajo y teniendo en cuenta lo dicho por Gómez (2011) autor de *Affordability of public transport a methodological clarification*, señala que

En muchas ocasiones se introducen los subsidios por razones sociales o distributivas, especialmente en los países en desarrollo. La importancia del transporte accesible y asequible para el bienestar de las personas radica en que es una entrada complementaria a la obtención de otros beneficios sociales como la educación, servicios de salud y oportunidades de empleo, entre otros. En este caso el auxilio está enfocado en ayudar a solventar el gasto en transporte, para permitir el acceso al empleo. (p. 438)

Teniendo en cuenta lo anterior, para que la economía empresarial opere en su normal funcionamiento en Colombia depende de la mano de obra del trabajador, lo cual genera una situación de protección hacia el mismo, otorgando así este nuevo beneficio en aras de darle un reconocimiento más amplio a su actividad laboral y para garantizar una solvencia mucho más estable a lo comprendido como salario.

La Corte Suprema de Justicia (1989) en la Sentencia 2994 señala que “es incontrovertible que su naturaleza jurídica no es, precisamente, la retribución de servicios sino, evidentemente, un medio de transporte en dinero o en servicio que se le da al trabajador para que desempeñe cabalmente sus funciones” (p. 1) Es así que este auxilio, es fundamentalmente una retribución para el trabajador que en función de su relación laboral no deba utilizar económicamente parte de su salario para el transporte sino que se le brinde una ayuda en dinero

o en ocasiones por parte del mismo empleador otorgando el servicio de transporte a sus trabajadores, atendiendo a lo dispuesto en el Concepto 222146 de 2014 cuando señala “se encuentran exceptuados de pagar el auxilio de transporte aquellos empleadores que suministran gratuitamente de manera permanente y no temporal, los medios de movilización para llegar tanto a su sitio de trabajo como a su residencia” (Ministerio del Trabajo, 2014, p. 2), con el objetivo de que el salario que devenga el trabajador no se vea afectado empleando parte de este para la movilidad al trabajo.

Entendiendo la naturaleza jurídica del auxilio de transporte señalamos puntos fundamentales dentro de su misma concepción, en desarrollo del presente artículo se refleja que este rubro es un alivio económico para el trabajador como una situación de solvencia ante la necesidad de prestar su fuerza de trabajo o la prestación de su servicio en lugar distinto al de su residencia, permitiéndole de esta manera disfrutar más ampliamente lo percibido económicamente fruto de su labor.

CAPÍTULO 2. SURGIMIENTO DE LA FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO.

Haciendo un breve recorrido histórico de las figuras de caso fortuito y fuerza mayor, debemos señalar en primera medida que, para hablar de éstas, se debe tener en cuenta que no siempre se estudian desde una misma perspectiva. Sin embargo, se tomará la interpretación aplicada para el covid-19, según el criterio de los autores.

Para señalar estos conceptos, hay que dirigirse al Derecho Romano, reconocidos por ellos mismos como *Vis maior* (Fuerza mayor) y *Casus fortuitus* (Caso fortuito), conceptos que para un gran número de doctrinantes se considera que la Antigua Roma hacía distinción de los dos en razón a que se entendía “el caso fortuito como un hecho que la prudencia humana no podía prever y la fuerza mayor como un acontecimiento contra el cual no podían entrar en lucha las fuerzas del hombre” (Ulpiano, 15, 2 citado por Medellín, 2013, pp. 195-196).

Diferencia que solo existe en sentido teórico, ya que la otra parte de la doctrina alude a que dicha distinción que presentaba el ordenamiento jurídico romano en definitiva llegaba a una misma aplicación, ambos poseían una característica en común, la irresistibilidad, la cual hace producir los mismos efectos de relevancia jurídica cuando se quería traer en aplicación la fuerza mayor (*Vis maior*) o el caso fortuito (*Casus fortuitus*) frente a la aplicación en concreto; teniendo en cuenta el reconocimiento dado desde el derecho Romano, se entiende que aunque no en un sentido práctico, presenta diferencia uno del otro.

Desde la óptica legislativa colombiana no se percibe distinción alguna entre una y otra figura; para esto debemos dirigirnos a la Ley 57 de 1887 (Consejo Nacional Legislativo, 1887) el cual en su Artículo 64 señala que “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (p. 6). La jurisprudencia colombiana ha señalado que:

Entre las nociones de caso fortuito y fuerza mayor contempladas a la luz del art.1 de la Ley 95 de 1980 y otras disposiciones que a ellas aluden como los Artículos 1604,1616,1731,1733 del Código Civil, no existe realmente diferencia apreciable en términos de la función que ambas están llamadas a cumplir en el ámbito de la legislación civil vigente según ha tenido oportunidad de puntualizar esta corporación. (Corte Suprema de Justicia, 1999, p. 5)

Como se puede ver, la codificación Civil colombiana no hace diferencia en su descripción, cuestión que no solo se observa desde la legislación civil sino también, tanto la doctrina como la jurisprudencia lo han desarrollado en un ámbito de similitud entre ambas, aunque cabe aclarar que La Corte Constitucional Sentencia SU 449 de 2016, MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub señaló que:

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha diferenciado la fuerza mayor del caso fortuito, en tanto la fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño (Corte Constitucional, 2016, p. 3)

Este criterio es tomado del Consejo de Estado por la Corte Constitucional; teniendo en cuenta el criterio diferencial que manejan las dos altas cortes entre fuerza mayor y caso fortuito se dará una conceptualización de las definiciones de cada una.

2.1 Definición de la fuerza mayor

Se considera siguiendo la Doctrina del Dr Gianfelici (1995) como “el acontecimiento dotado de una potencia dañosa abstracta, cuya realización no ha sido determinada, ni aun indirectamente, por la intervención del deudor. Es el riesgo de la Humanidad” (pp. 44-45).

2.2 Definición del caso fortuito

Esta definición se toma del mismo doctrinante, el cual señala al caso fortuito como ese suceso,

Que, abstracción hecha de toda culpa precisa, ha sido desencadenado, más o menos directamente, por una iniciativa humana con la cual se encuentra, por lo tanto, en una cierta relación de conexión; es el resultado de la colaboración del hombre y de la fuerza de la naturaleza, del azar. Es un riesgo creado. (p. 45).

2.3 Posición de los autores sobre fuerza mayor y caso fortuito en una pandemia

Después de haber hecho un breve análisis acerca de la diferenciación de estas dos figuras, se puede apreciar que si bien la legislación colombiana, mucha de su jurisprudencia y doctrina no logran hacer una clara diferenciación respecto a las mismas, se tomará a consideración las definiciones tratadas por el derecho romano, la sentencia del Consejo de Estado y el doctrinante Gianfelici, llegando a concluir que, es la fuerza mayor la que tiene una aplicación específica en la pandemia, al ser este un hecho ajeno a la actividad del ser humano, en el cual se puede apreciar la irresistibilidad e imprevisibilidad. A partir de esta conclusión a la que se arriba, se encuentra frente a una fuerza mayor cuando se están tratando los casos derivados de una pandemia que en el caso concreto es el Covid-19.

CAPÍTULO 3. PANDEMIA Y TRABAJO EN CASA.

Habiendo concluido que el Covid-19 se trata de “fuerza mayor” en el capítulo anterior, es pertinente señalar la definición de pandemia; que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) la define como

Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado epidemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales. (párr. 1)

Según la Real Academia Española (RAE) (2020) una epidemia es “Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región” (párr. 1), siendo entonces un estado en donde se deteriora la salud del ser humano a causa de diversas patologías que son provocadas por una infección. Esta palabra proviene del griego pan (todos) demos (población).

En una conferencia de prensa, el Doctor Mike Ryan especialista en enfermedades infecciosas y salud pública señaló que este concepto fue creado por la creencia “de que la población del mundo entero probablemente estará expuesta a esta infección y potencialmente una proporción de ellos se enfermaría” (Howard, 2020, párr. 5)

Es así que, el Covid-19, producto de un brote en Wuhan (China) iniciado en diciembre de 2019, es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus según la OMS y, asimismo, es considerada una pandemia la cual está afectando a muchos países en el mundo entero. Es por esta razón, que la población tuvo que ingresar en una cuarentena prolongada durante varios meses del año 2020, en Colombia específicamente, se inició desde el mes de marzo y se extendió hasta el mes de octubre, y a la fecha se continúa con

medidas de aislamiento preventivo en tanto el virus si bien ha disminuido no ha tenido una erradicación total.

En esta medida, el Gobierno nacional en el Decreto 771 de 2021 (2021) permitió una serie de medidas en pro de la protección al empleo del país, con lo cual se pudiera contribuir al mantenimiento financiero por parte del Estado hacia “los deberes laborales en cabeza de los empleadores.” Así mismo, aun cuando en el Decreto 417 de 2020 el Estado adoptó una serie de medidas para prevenir aquellos efectos negativos que pudieran surgir sobre la actividad productiva del país, con lo cual se procuró mantener el empleo y una estabilidad económica, surgieron nuevas adversidades concernientes a la propagación del virus COVID 19, obligando a las autoridades a generar un control social realizado a través del aislamiento obligatorio. Debido a esto, las empresas se vieron en la imposibilidad de continuar con sus actividades comerciales e industriales propiciando una gran afectación económica.

Mencionado esto, y analizando el contexto, las personas debieron empezar a desarrollar las actividades que ejercían en su diario vivir de manera remota con ayuda de la tecnología e internet, por lo cual, las actividades laborales tuvieron que trasladarse como una medida principal a los hogares de los trabajadores.

Con ocasión a esta situación, el Gobierno Nacional en concordancia con la protección al derecho laboral y a la economía del país decide implementar el trabajo remoto, en un primer momento el Ministerio de Trabajo emitió una definición para el concepto de “trabajo en casa” a través de la circular 021 de 2020 señalando:

Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. De esta manera, el trabajo en casa, como situación

ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria. (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 1)

Es así que, el trabajo en casa se presenta de manera excepcional y temporal, siendo ésta la alternativa usada durante la declaración de emergencia sanitaria cuando las personas no podían salir de sus casas dado a la cuarentena obligatoria.

Se diferencia el trabajo en casa del teletrabajo porque por común acuerdo entre empleador y trabajador se le permite ejecutar a éste último sus funciones laborales en su domicilio o lugar distinto al dispuesto en el contrato de trabajo, que por lo general es en las instalaciones de la empresa.

Se observa, que esta modalidad de trabajo aunque ya venía mostrando ciertos vestigios como una posible forma de ejercer la labor desde un sitio distinto a las instalaciones de la empresa, no tenía mayor iniciativa pues aunque para muchos antes de la situación pandémica ya era una forma de llevar a cabo sus actividades como en el teletrabajo, se tenía cierto recelo a esta modalidad laboral, recelo que tuvo una obligatoria ruptura al verse el campo laboral en una seria necesidad de adaptación en cuanto al desarrollo de sus actividades.

El trabajo en casa se tuvo que establecer a raíz de la situación presentada con anterioridad, y es por esto que se analizó cuáles trabajadores podían cumplir con sus obligaciones establecidas en la relación laboral desde las instalaciones de su casa sin necesidad de realizar un desplazamiento hasta la empresa; lo cual fue una solución adecuada en gran medida para resolver la situación propiciada por el COVID 19 y así mismo, poder continuar con el contrato laboral y no detener en su totalidad la producción de las empresas.

A pesar de ello, los trabajos que requerían mano de obra como operadores de maquinaria, guardas de seguridad o prestadores de servicios domésticos no podían cumplir con

este tipo de ejecución, no obstante, se les siguió realizando el pago al auxilio de transporte para que continuaran con su labor.

Posteriormente, y en atención a la promulgación de la Ley 2088 del 12 de mayo del 2021 (2021), que reguló el trabajo en casa, podemos señalar su definición, en su artículo 2:

Definición de trabajo en casa: se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Éste no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. (Congreso de Colombia, 2021, p. 1)

Sin embargo, este concepto tendrá un mayor desarrollo jurídico en el capítulo posterior, en el cual se analizará el Decreto 771 de 2020, la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

CAPÍTULO 4. APLICACIÓN DE AUXILIO DE TRANSPORTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA.

4.1 Solución del gobierno frente al auxilio de transporte en declaración de emergencia sanitaria, análisis y crítica al Decreto 771 del 3 junio 2020

El 3 de junio de 2020 el Presidente de la República decretó una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco de una emergencia sanitaria en todo el territorio nacional; debido a las necesidades de la pandemia, en conservación de la salud y vida de los habitantes, aplicando el distanciamiento social, fue necesario en el ámbito laboral, que se adaptara a través del internet, ejerciendo labores a domicilio como principal medida para continuar con las actividades laborales en pro de la protección al empleo y economía de las empresas.

Así mismo, en la Ley 1221 de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones" (Congreso de Colombia, 2008), señala que se pueden presentar actividades remuneradas o prestación de servicios sin requerirse al trabajador físicamente en las instalaciones de la empresa, en vez de esto, lo realiza mediante tecnologías de la información y la comunicación.

Del mismo modo, en su artículo 6, se señalan las garantías de los trabajadores, entre estas, proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos usados por estos, las conexiones, programas, valor de energía, entre otros instrumentos requeridos para realizar esta labor (Congreso de Colombia, 2008).

De igual forma, como se mencionó anteriormente, la Ley 2088 de 2021 definió en su artículo 2 el trabajo en casa y en su artículo 7 señaló que esta figura se presenta en

circunstancias “excepcionales, ocasionales o especiales”. En consecuencia, manifestó el término de aplicación de trabajo en casa y dispuso:

Se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera cumplir con sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. (Congreso de Colombia, 2021, p. 2)

Es por esta razón que, en concordancia con lo dispuesto en esta legislación y la realidad actual que se desarrolla laboralmente, se destina el auxilio de transporte para los trabajadores que se encuentran realizando su actividad laboral a domicilio, hacia los servicios de conectividad que requiera para llevar a cabo su labor; es así que, se adiciona un párrafo transitorio mediante el decreto 771 de 2020 artículo 1 a la Ley 15 de 1959 para esta nueva destinación hacia la conectividad en tiempos de emergencia sanitaria el cual queda establecido de la siguiente forma:

Parágrafo transitorio. De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. (Congreso de Colombia, 1959, p. 1)

Es pertinente señalar que esta modalidad será únicamente dirigida hacia los trabajadores que realizan su labor a domicilio, y para las personas que tienen el contrato por teletrabajo se seguirán rigiendo por la normatividad especial establecida en la Ley 1221 de 2008.

De igual modo, en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, se señaló en su artículo 10 inciso 2 sobre los derechos salariales y prestacionales en su párrafo segundo que:

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y de transporte no son acumulables. (Congreso de Colombia, 2021, p. 4)

Es decir, lo que hizo el legislador fue tomar la figura jurídica del auxilio de transporte cambiando su aplicación sin darle un desarrollo aplicativo ni diferencial al auxilio de conectividad, como una figura jurídica particular, autónoma e independiente del auxilio de transporte, y así mismo no discriminó los factores tales como el consumo de servicios públicos por trabajar en las instalaciones del domicilio del trabajador.

Es importante señalar que, en el proyecto de Ley 262 de 2020, en su artículo 5 (2020), se trató de dar una explicación a este pago de conectividad, señalando que sería el porcentaje del valor de la energía eléctrica que el trabajador o funcionario consumiera en razón a su trabajo. Sin embargo, no quedó en el texto definitivo aprobado en la sesión de plenaria mixta el día 23 de marzo del 2021 por la cual quedó consagrado el proyecto de ley 352 de 2020 acumulado con el proyecto 262 de 2020 de Senado y 429 de Cámara, y finalmente consagrado por el Congreso de la República en la ley 2088 del 12 de mayo 2021.

En suma, se establece entonces que con la ley 2088 de 2021 se continúa con el pago de la exigibilidad del auxilio de transporte dirigiendo los costos a la conectividad; que a criterio de los autores de este artículo se considera que el gobierno decidió darle un cambio de nombre al título del auxilio, ya no siendo de transporte si no de conectividad digital, dejando la norma con los mismos efectos a su aplicación bajo el entendido de que se debe dejar este rubro

económico del auxilio de transporte para los gastos generados a partir de la conectividad digital del trabajador en su lugar de domicilio para el desarrollo de sus funciones y cumplimiento de sus deberes, pasando por alto el estudio que debía generarse específicamente al porcentaje de consumo de energía eléctrica y demás servicios públicos que pueden ser usados en razón del ejercicio de la labor del trabajador, sin dejar a consideración el análisis específico que se tiene sobre el gasto económico que se presenta en el desplazamiento del trabajador o funcionario de la empresa al lugar de domicilio y viceversa, simplemente trasladando este mismo monto a la compensación del gasto de conectividad digital, sin un estudio previo de la materia.

4.2 Consideraciones propias para la correcta aplicación del auxilio de transporte en tiempos de emergencia sanitaria

Teniendo en cuenta lo presentado en el Decreto 771 del 3 junio de 2020 y la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, en el numeral anterior, se señala que esta disposición temporal que desea darle control a la relación laboral respecto al auxilio de transporte, deja clara la obligatoriedad por parte del empleador de seguir otorgando el pago del mismo aun en tiempos donde su trabajador no está necesitado de este auxilio para el desplazamiento a las instalaciones de la empresa, redireccionando este saldo hacia un auxilio de conectividad.

Precisamente, una de las bases por las cuales se desea dar análisis de esta regulación es por el desconocimiento de la naturaleza jurídica que se tiene del auxilio de transporte en esta redirección hacia el auxilio de conectividad, pues ambas partes en el desarrollo laboral respecto a la movilidad entraron en una situación de afectación que generó perjuicios.

Colombia es un país que, en su gran mayoría, los trabajadores por infortunio nacional obtienen un salario mínimo remunerativo por el trabajo desempeñado. Bajo el criterio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística o mejor conocido como el DANE, para el año 2020 se

generó un aumento en el porcentaje de colombianos que perciben hasta un salario mínimo mensual legal vigente, por lo cual según las estadísticas en los primeros 10 meses del año 2020 el porcentaje fue del 63,8% de la población, y en razón a ello se analizó que hubo un incremento del 3% a comparación del año anterior. Esto quiere decir que son garantes de recibir el auxilio de transporte una gran parte de la población trabajadora u ocupada del país, situación que debe ser protegida a cabalidad en razón al desplazamiento realizado hacia los centros de trabajo.

Siendo así que, este auxilio de transporte queda sin fundamento cuando la destinación del dinero que hace parte del mismo está siendo destinado a otras necesidades distintas para lo cual es reconocido, es decir que, para la emergencia sanitaria el cambio de dirección que se le realizó a este auxilio fue un cambio en el nombre, pero su retribución sigue siendo la misma.

Por otro lado, se considera que con ocasión de la pandemia, toda la sociedad se vio altamente impactada por los cambios y medidas necesarias que se tuvieron que tomar en protección de la vida y la salud, incluyendo en esta afectación toda relación laboral existente entre empleador y trabajador, que si bien, este último se vio en la obligación de incurrir en gastos no previstos para la adaptación de su nuevo trabajo en casa, también cada empleador se vio altamente afectado debido a que tuvo que reestructurar sus actividades para la continuación del ejercicio laboral de su empresa.

Es así como se puede traer a colación la afirmación que se plantea en el artículo “La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad” cuando se señala que “desde la humanización surge la necesidad de generar empatía con el otro, entender que solo se es más humano si comprendo que el otro debe también tener mis mismos derechos y deberes” (Parra, A; Vargas, L; Woolcott, O, 2019, Pág. 141) en razón a lo cual se establece y se fundamenta la posición de los autores planteada, debido a que ambas partes de la relación laboral tuvieron una afectación en sus derechos y deberes a nivel laboral por lo cual debería ser pertinente un estudio adecuado frente a la exigibilidad del pago del auxilio de transporte por

otro rubro no antes identificado de la forma apropiada, y así mismo, en la existencia del pago sobre el uso de conectividad que utilizó el trabajador al momento de desplazarse al trabajo en casa.

Igualmente, es pertinente señalar que el trabajador al realizar sus labores a domicilio, se le genera un incremento en los servicios de conectividad, es por esta razón, que no se puede desconocer el alza en estos gastos producidos; no obstante, no es comparable con el cálculo realizado anualmente por el Estado para el auxilio de transporte.

Esto debido a que no es viable asemejar monetariamente el monto propuesto para el auxilio en movilidad el cual ha sido estudiado debidamente y que no es el mismo gasto que puede generar un incremento en los servicios utilizados por un trabajador directamente para la prestación del servicio a domicilio al desplazamiento diario del lugar de trabajo, pues el equiparamiento económico que se desea generar con la regulación expedida no es proporcional en cuanto a que los gastos en servicios públicos llegan a variar respecto a lo otorgado al trabajador a título de auxilio de transporte.

Del mismo modo, es pertinente señalar que no se pretende una exoneración del pago económico en auxilio de conectividad del empleador, sin embargo, no es adecuado afirmar que el exonerar al empleador de pagar el auxilio de transporte signifique un incremento económico en su patrimonio, siempre que en tiempos de pandemia ya se encuentra en crisis económica, es entonces que, se busca un balance legal que apoye ambos extremos de la relación laboral cuando el trabajador no requiera desplazarse para ejecutar su labor.

En concordancia con lo anterior para los autores, como propuesta de regulación sería pertinente un estudio adecuado y orientado a la correcta destinación del dinero en un auxilio de conectividad, el cual tenga su objeto con un cálculo directamente proporcional al uso de los servicios públicos que se requieren en promedio para la ejecución de la labor de los

trabajadores, para lo cual se debería crear un auxilio de conectividad autónomo e independiente del auxilio de transporte.

Esto en un propósito de conservación empresarial mediante la ayuda mutua para el mantenimiento y progreso al empresario y conjuntamente al trabajador, generando un auxilio económico que sea adecuado para el momento de pandemia que se está viviendo en la prestación del trabajo y así mismo no se desfigure la naturaleza jurídica para la cual fue creado el auxilio de transporte.

Además, esta propuesta está direccionada hacia los trabajadores que efectivamente requieren del auxilio de conectividad, los cuales no deban desplazarse hasta las instalaciones de la empresa para ejecutar su labor contractual; es por esto que, las personas que se siguen desplazando en razón de que su labor no puede ser desarrollada sino únicamente en el centro empresarial, tales como los que prestan servicio de vigilancia, servicio de aseo, producción en planta, entre otros, que necesariamente deban llevar a cabo su labor con la presencia física en la empresa, el auxilio de transporte se sigue aplicando de la forma en como se venía llevando a cabo.

CONCLUSIONES.

Así como se enunció, por medio del presente artículo de investigación se ha desarrollado el auxilio de transporte que al igual que muchos otros aspectos del derecho laboral tuvo su punto de transformación, evolución y en el último año, una adaptación diferente a su naturaleza jurídica por la necesidad de modificar la forma de ejecución de la labor estipulada en el contrato laboral.

Auxilio proporcionado dentro de la relación laboral para la movilidad del trabajador desde el lugar de trabajo hacia su residencia o viceversa; desde el nacimiento de la Ley 15 de 1959 (1959), el legislador propuso darle un incremento al auxilio de transporte en proporción al salario mínimo mensual modificado anualmente, otorgando dicho beneficio a los trabajadores que devengan 2 SMMLV y que cumplan los demás requisitos establecidos en la ley (señalados en el capítulo 1) como lo había dispuesto la norma desde sus inicios; es entonces, que su naturaleza jurídica nunca había sido alterada por ninguna situación que influyera en la movilización o desplazamiento del trabajador.

Sin embargo, debido a la pandemia generada por el Covid-19 la cual como se analizó es una situación de fuerza mayor, en ocasión de darle protección a la vida como el bien más preciado del ser humano, se declaró un aislamiento general y obligatorio para todo el territorio colombiano, propiciando que la actividad laboral fuera desplazada hacia los hogares, ocasionando en sí, un nuevo desarrollo laboral a través de la virtualidad; siendo esta una adaptación obligatoria para el sector empresarial y económico del país, los cuales tuvieron que ceñirse a nuevas condiciones tecnológicas, impulsando que el derecho laboral realizará algunas adecuaciones en su legislación para la continuidad en la ejecución del contrato de trabajo.

Es por esto que, como se ha expuesto en el desarrollo del presente artículo, el análisis naciente surge a partir de revisar la naturaleza jurídica de la figura del auxilio de transporte

para lograr determinar la nueva forma de ejecución laboral respecto del auxilio de conectividad, por lo tanto y como se puede evidenciar la naturaleza jurídica surge en su exégesis jurídica en razón de proporcionarle al trabajador un porcentaje en el gasto de transporte para que este no tenga que pagar de su remuneración salarial el desplazamiento.

Sin embargo, no es apropiado que la nueva regulación gubernamental sea simplemente redirigir este rubro para una adecuación en conectividad, debido a que los gastos previstos para la movilidad del trabajador no pueden ser equiparados hacia una destinación distinta y en este caso específico, una conectividad dispuesta por la nueva forma de ejecución laboral en la cual las labores se llevan a cabo en las residencias de los trabajadores.

Por lo tanto, los autores consideran pertinente que se realice un estudio que clarifique esta nueva dirección del pago, en una proporcionalidad adecuada para lo que efectivamente sea usado en los gastos de servicios públicos, generando un balance económico hacia ambas partes laborales en porcentajes convenientes para que ninguna de ellas se vea afectada económicamente y, en consecuencia, no se desfigure la naturaleza jurídica del auxilio de transporte.

Con lo señalado anteriormente el incremento en el costo de los servicios públicos usados para la conectividad en la ejecución laboral a domicilio deben ser suplidos por el empleador, sin embargo, estos gastos no son sopesados de la misma forma al monto establecido tras un estudio específico como el que se le hizo para el auxilio de transporte, que si llega a ser sopesado pues su incremento varía es a partir del aumento en el servicio público de transporte que se genera cada año, debido a esto, se debe manejar un estudio para llegar a unos porcentajes de tasación que permitan derivar el uso de conectividad correctamente.

Finalmente, y para sintetizar, de acuerdo a lo desarrollado en el presente artículo, se destaca que, con la promulgación de dichas normas, no se realizó un análisis adecuado a la naturaleza jurídica de esta figura y para dar una pronta solución se redirigió mencionado rubro

hacia el auxilio de conectividad, desfigurando así la naturaleza y correcta aplicación del mismo; es así que se considera se debió generar presupuestos tras una serie de estudios idóneos para la correcta ejecución del rubro de conectividad debido a la situación ocasional, excepcional o especial causada por la pandemia de los cuales se propició que se tuvieran que dirigir las actividades laborales al hogar de los trabajadores.

De igual forma siendo de interés jurídico para los autores el desarrollar un análisis del auxilio de conectividad digital, siendo este un rubro nuevo debió tener una consideración de singularidad y autonomía para que fuese un auxilio con fundamento y razón de existencia, fundándose en su propia naturaleza jurídica, disponiendo de un lugar dentro del derecho laboral, como un auxilio de activación en momentos que se requiera de él con total independencia y autonomía, sin necesidad de interferir su aplicación con el rubro del auxilio de transporte, pues este debió ser suspendido debido a su imposibilidad de aplicación en cuanto a su misma naturaleza jurídica y por el contrario activar el auxilio de conectividad en cuanto se permite y se requiere de su aplicación en razón al hecho ocasional, excepcional o especial.

En concordancia con lo dicho anteriormente se trae a colación la afirmación del libro “Derechos humanos emergentes y justicia constitucional” en su capítulo llamado “La declaración universal de derechos humanos emergentes y los derechos de la mujer en Colombia” el cual menciona “Es evidente que la concepción dinámica de los derechos parte de la idea de que los derechos mutan y las garantías deben ser ajustadas tomando como base esas mutaciones” (Constanza, M; López, C; Torregrosa, N, 2020, Pág. 126), de manera que, se puede establecer la fundamentación con la cual los autores desarrollan la idea propuesta, mencionando que aun con la realidad actual laboral del país no se debe redirigir la destinación del auxilio de transporte hacia el auxilio de conectividad para los trabajadores que a causa del desarrollo de trabajo en casa no puedan utilizar dicho auxilio, sino que por el contrario, deban tener un auxilio por el empleo del acceso a los servicios de conectividad digital que son

requeridos para desarrollar su actividad laboral, por lo cual, debe crearse un auxilio de conectividad con su propia naturaleza jurídica independiente y no desarrollado como un párrafo transitorio que afecte la naturaleza jurídica por la cual fue creado el auxilio de transporte.

REFERENCIAS

Código Civil Colombiano. (1887). *Ley 57 de 1887*. Artículo 64:

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39535#:~:text=CODIGO%20CIVIL&text=Ley%2057%20de%201887%2C%20art,52\)%20de%20la%20misma%20Constituci%C3%B3n](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39535#:~:text=CODIGO%20CIVIL&text=Ley%2057%20de%201887%2C%20art,52)%20de%20la%20misma%20Constituci%C3%B3n).

Congreso de Colombia (1959, 30 de abril). *Ley 15 de 1959*. Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones:
http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/LEY_15_DE_1959.pdf

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2088 de 2021*. Por la cual se regula el trabajo en casa y se regulan otras disposiciones:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia SU 449 de 2016*. Tutela contra providencias judiciales.
[M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/SU449-16.htm>

Corte Suprema de Justicia. (1989, 30 de junio). *Sentencia 2994 de 1989*. Sala de Casación Laboral.
[M.P. Jorge Iván Palacio Palacio]:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=88002

Corte Suprema de Justicia. (1999, 26 de noviembre). *Sentencia No. 104*. Sala de Casación Civil y Agraria. [M.P. Silvio Fernando Trejos Bueno].

Corte Suprema de Justicia. (2003, 27 de junio). *Sentencia 20232* . Sala de Casación Laboral [M.P. Luis Gonzalo Toro Correa]: <https://www.studocu.com/co/document/politecnico-grancolombiano/derecho-laboral/otros/2023227-06-03-sentencia-csj-laboral/10548350/view>

Gianfelici, M. (1995). *Caso fortuito y caso de fuerza mayor: en el sistema de responsabilidad civil*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Gómez, A. (2011). Affordability of public transport a methodological clarification. *Journal of Transport Economics and Policy*, 45(3), 437-456.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143936/Affordability-of-Public.pdf?sequence=1>

Howard, J. (2020). *¿Qué es una pandemia?* CNN: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/03/11/que-es-una-pandemia/>

Medellín, C. (2013). *Lecciones de derecho romano* (17a ed.). Colombia: Legis.

Ministerio del Trabajo. (2014, 23 de diciembre). *Concepto 222146* . Obligación especial del empleador: <https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2015/concepto-222146-mintrabajo.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Circular 021 de 2020*. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid-19 y la declaración de emergencia sanitaria: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

OMS. (2010). *¿Qué es una pandemia?* Alerta y Respuesta Mundiales (GAR): https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

Presidencia de la República. (1959, 30 de abril). *Decreto 1258 de 1959*. Por el cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre "Intervención del Estado en el Transporte", y "Creación del Fondo de Subsidio de Transporte: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1253751>

Presidencia de la República. (2017, 19 de julio). *Decreto 1250 de 2017*. Por el cual se establecen los criterios para el reconocimiento y pago del auxilio de transporte en el orden

territorial: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=82754

Real Academia Española. (2020). *Definición de epidemia*. RAE: <https://dle.rae.es/epidemia>

Forbes Staff. (2020). En Colombia, el 63,8% de las personas no ganan más de un mínimo:

<https://forbes.co/2020/12/07/economia-y-finanzas/en-colombia-el-638-de-las-personas-no-ganan-mas-de-un-minimo/>

DANE. (2020). Estructura del mercado laboral y del sistema de precios para la mesa de concertación del Salario Mínimo:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-estructura-mercado-laboral-y-sistema-precios-para-mesa-concertacion-salario-minimo-2021.pdf>

Constanza, M; López, C; Torregrosa, N. (2020), Derechos humanos emergentes y justicia constitucional:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31214/Obracompleta.Coleccioncienciasjuridicas.2020Ballesterosmaria.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Parra, A; Vargas, L; Woolcott, O, 2019, La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad.