

	<b>GESTIÓN DE RECURSOS Y SERVICIOS BIBLIOTECARIOS</b>		<b>Código</b>	FO-GS-15
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>ESQUEMA HOJA DE RESUMEN</b>		<b>FECHA</b>	03/04/2017
			<b>PÁGINA</b>	1 de 1
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Jefe División de Biblioteca		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

## RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES):

NOMBRE(S): LEANDRO ALFONSO APELLIDOS: ROJAS ONTIVEROS

NOMBRE(S): ALEX CAMILO APELLIDOS: NIÑO DÁVILA

FACULTAD: EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS: DERECHO

DIRECTOR:

NOMBRE(S): MERLY NATALIA APELLIDOS: PEÑARANDA CANTILLO

CO-DIRECTOR:

NOMBRE(S): \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): ANÁLISIS DE LAS BASES DE PROTECCIÓN Y BENEFICIOS LEGALES CON LAS QUE CUENTAN LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS DE LA CIUDAD DE CÚCUTA PARA CONTINUAR FUNCIONANDO EN MEDIO DE LA PANDEMIA CAUSADA POR EL COVID-19

RESUMEN

Este proyecto se basó en el análisis de las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta. En este sentido, se implementó una investigación de tipo cualitativa y la información se obtuvo mediante entrevistas con preguntas abiertas. La población y muestra correspondió a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cúcuta. Se logró analizar la interpretación de la normativa laboral que regula la situación económica de las Pymes en medio de la pandemia. Posteriormente, se describieron las modalidades de trabajo empleadas por los pequeños y medianos empresarios en medio de la pandemia. Finalmente, se determinaron las restricciones en materia laboral presentadas en las Pymes por el covid-19.

PALABRAS CLAVE: bases de protección, beneficios legales, Pymes, covid-19.

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 115 PLANOS:      ILUSTRACIONES:      CD ROOM: 1

\*\*Copia No Controlada\*\*

ANÁLISIS DE LAS BASES DE PROTECCIÓN Y BENEFICIOS LEGALES CON LAS QUE  
CUENTAN LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS DE LA CIUDAD DE  
CÚCUTA PARA CONTINUAR FUNCIONANDO EN MEDIO DE LA PANDEMIA  
CAUSADA POR EL COVID-19

LEANDRO ALFONSO ROJAS ONTIVEROS

ALEX CAMILO NIÑO DÁVILA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES  
PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO  
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2021

ANÁLISIS DE LAS BASES DE PROTECCIÓN Y BENEFICIOS LEGALES CON LAS QUE  
CUENTAN LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS DE LA CIUDAD DE  
CÚCUTA PARA CONTINUAR FUNCIONANDO EN MEDIO DE LA PANDEMIA  
CAUSADA POR EL COVID-19

LEANDRO ALFONSO ROJAS ONTIVEROS

ALEX CAMILO NIÑO DÁVILA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Abogado

Director:

MERLY NATALIA PEÑARANDA CANTILLO

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES  
PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO  
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2021

***ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DERECHO***

**FECHA:** 29/10/2021

**HORA:** 16:00 horas

**LUGAR:** Tic

**TITULO DEL TRABAJO DE GRADO:** "ANÁLISIS DE LAS BASES DE PROTECCIÓN Y BENEFICIOS LEGALES CON LAS QUE CUENTAN LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS DE LA CIUDAD DE CUCUTA PARA CONTINUAR FUNCIONANDO EN MEDIO DE LA PANDEMIA CAUSADA POR EL COVID-19"

**Modalidad de Investigación** área: Laboral

**Fecha de presentación del anteproyecto:** Acta no. 003 15 d abril /21

**Fecha de aprobación:** Acta no. 04 del 6 de mayo de 2021

**Jurado 1:** Jorge Eliecer Chona Santander

**Jurado 2:** Mary Angélica Carvajal Avellaneda

**Jurado 3:** Alfonso Norberto Jiménez Ramírez

**Director:** Merly Natalia Peñaranda Cantillo

NOMBRE DEL ESTUDIANTE	CODIGO	NOTA	CALIFICACION EN LETRA
LEANDRO ALFONSO ROJAS ONTIVEROS Cc. 1.090.497.617	1350416	4.0	CUATRO PUNTO CERO
ALEX CAMILO NIÑO DAVILA Cc. 1.092.359.244	1350419	4.0	CUATRO PUNTO CERO

**A P R O B A D O**

**FIRMA DE LOS JURADOS**



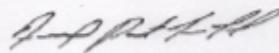
JURADO1



JURADO 2



JURADO3



**FANNY PATRICIA NIÑO HERNANDEZ**  
Coordinadora Comité Curricular

*MerlyL.*



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA  
LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y LA PUBLICACIÓN  
ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

Cúcuta,

Señores  
BIBLIOTECA EDUARDO COTE LAMUS  
Ciudad

Cordial saludo:

Leandro Alfonso Rojas Ontiveros, identificado con la C.C. N°1090497617 y Alex Camilo Niño Davila, identificado con la C.C. N°1092359244, autores de la tesis y/o trabajo de grado titulado: Análisis de las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia causada por el Covid-19. Presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar al título de abogado; autorizamos a la biblioteca de la Universidad Francisco de Paula Santander, Eduardo Cote Lamus, para que con fines académicos, muestre a la comunidad en general a la producción intelectual de esta institución educativa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado en la página web de la Biblioteca Eduardo Cote Lamus y en las redes de información del país y el exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad Francisco de Paula Santander.
- Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD-ROM o digital desde Internet, Intranet etc.; y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la ley 1982 y el artículo 11 de la decisión andina 351 de 1993, que establece que **“los derechos morales del trabajo son propiedad de los autores”**, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

FIRMA Y CEDULA

*Alex Niño Dávila*

Alex Camilo Niño Dávila  
1.092.359.244

*Leandro Alfonso Rojas Ontiveros*

Leandro Alfonso Rojas Ontiveros  
1.090.497.617

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por bendecir mi vida, por guiarme a lo largo de la existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradezco a la Universidad Francisco de Paula Santander y los docentes del programa de Derecho por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de la profesión, de manera especial, al Dra. Merly Natalia Peñaranda Cantillo tutor de mi proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente, y a los pequeños y medianos empresarios por su valioso aporte para la investigación.

## Contenido

	<b>pág.</b>
Introducción	19
1. Problema	22
1.1 Título	22
1.2 Planteamiento del Problema	22
1.3 Formulación del Problema	27
1.4 Justificación	27
1.5 Objetivos	28
1.5.1 Objetivo general	28
1.5.2 Objetivos específicos	28
1.6 Alcances, Limitaciones y Delimitaciones	29
1.6.1 Alcances	29
1.6.2 Limitaciones	30
1.6.3 Delimitaciones	30
1.6.3.1 Espacial	30
1.6.3.2 Temporal	30
1.6.3.3 Conceptual	30
2. Marco Referencial	31
2.1 Antecedentes	31
2.1.1 Internacional	31
2.1.2 Nacional	34
2.1.3 Regional	38
2.2 Marco Teórico	40

2.2.1 Estrategias para el sostenimiento económico de las Pymes	40
2.2.2 Restricciones en materia laboral en las Pymes	41
2.2.3 Medidas laborales reguladoras para enfrentar la situación económica	43
2.3 Marco Contextual	45
2.3.1 Generalidades	45
2.3.2 Contexto	45
2.4 Marco Legal	47
2.4.1 Legislación internacional	47
2.4.2 Legislación nacional	50
3. Diseño Metodológico	57
3.1 Tipo de Investigación	57
3.1.1 Según el propósito	57
3.1.2 Según el nivel	57
3.1.3 Según la estrategia documental	58
3.2 Población y Muestra	59
3.3 Hipótesis	59
3.4 Variables	60
3.5 Técnicas de Recolección de Datos	60
4. Resultados	62
4.1 Interpretar las normativas en Materia Laboral Presentadas en las Pymes por el Covid-19, y las Expectativas que Tienen Para el Futuro	62
4.1.1 Medidas municipales limitantes en materia laboral para las Pymes por el covid-19	64
4.1.2 Medidas promulgadas para la garantía de los derechos del emprendedor (Pymes)	

durante la coyuntura económica por el covid-19	65
4.2 Describir las Modalidades de Trabajo Empleadas por los Pequeños y Medianos Empresarios de la Ciudad de Cúcuta que han Sobrevivido a la Situación Actual con las Restricciones por el Covid-19	70
4.2.1 Dentro de las modalidades de trabajo se encuentran	72
4.3 Determinación de las restricciones Laborales Reguladoras para Enfrentar la Situación Económica de las Pymes en Medio de la Pandemia	99
5. Conclusiones	104
6. Recomendaciones	107
Referencias Bibliográficas	108
Anexos	114

## Lista de Figuras

	<b>pág.</b>
Figura 1. Ubicación geográfica Cúcuta	46
Figura 2. Valores porcentuales del indicador "variación de empleados" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	75
Figura 3. Valores porcentuales del indicador "afectación de jornadas laborales" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	77
Figura 4. Valores porcentuales del indicador " cambio en la modalidad de trabajo presencial por trabajo en casa " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	79
Figura 5. Valores porcentuales del indicador " tiempo que tomó en reactivar las labores" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	81
Figura 6. Valores porcentuales del indicador " tiempo que considera necesario para volver a la normalidad" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	83
Figura 7. Valores porcentuales del indicador " aplicación de decretos del estado para el control de las actividades económicas" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	85
Figura 8. Valores porcentuales del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	87
Figura 9. Valores porcentuales del “por qué” del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	89

Figura 10. Valores porcentuales del “por qué” del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	91
Figura 11. Valores porcentuales del indicador " uso de las TIC para crear paginas o sitios web que mejoren la productividad " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	93
Figura 12. Valores porcentuales del indicador "cambios en el objeto social de la empresa" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	96
Figura 13. Valores porcentuales del indicador " perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19	98

## Lista de Tablas

	<b>pág.</b>
Tabla 1. Variables de estudio	60
Tabla 2. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta sobre la variación en la cantidad de empleados desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad	73
Tabla 3. Indicador “cantidad de empleados” de la variable Demanda de productos y servicios	74
Tabla 4. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y su opinión sobre cómo se han afectado las jornadas laborales y como han manejado la situación durante la pandemia del Covid-1	76
Tabla 5. Indicador “afectación de las jornadas laborales” de la variable Demanda de productos y servicio	77
Tabla 6. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y su opinión sobre “el cambio en la modalidad de trabajo presencial por trabajo en casa” durante la pandemia del Covid-19	78
Tabla 7. Indicador “obligación de cambio en la modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa” de la variable Demanda de productos y servicios	79
Tabla 8. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “la duración en la reactivación de sus labores, y el tiempo que consideran necesario para volver a la normalidad” durante la pandemia del Covid-1	80
Tabla 9. Indicador “tiempo que le llevo para reactivar sus labores” de la variable Demanda de productos y servicios	81
Tabla 10. Indicador “tiempo que considera necesario para volver a la normalidad” de la variable Demanda de productos y servicios	82

Tabla 11. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “cómo se han regido y aplicado los decretos del estado para el control de las actividades económicas” durante la pandemia del Covid-1	84
Tabla 12. Indicador “aplicación de decretos del estado para el control de las actividades económicas” de la variable Demanda de productos y servicios	85
Tabla 13. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “si son necesarias todas las medidas de bioseguridad, para los establecimientos de comercio y su justificación” durante la pandemia del Covid-1	86
Tabla 14. Indicador “necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio” de la variable Demanda de productos y servicios	87
Tabla 15. Justificación o “por qué” de las respuestas de la tabla 13 al Indicador “necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio” de la variable Demanda de productos y servicio	88
Tabla 16. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “apoyo económico recibido por parte del estado u otra entidad financiera” durante la pandemia del Covid-19	90
Tabla 17. Indicador “apoyo económico por parte del estado u otra entidad financiera” de la variable Demanda de productos y servicio	91
Tabla 18. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “mejorar su productividad ha empleado las TIC, creando paginas o sitios web” durante la pandemia del Covid-1	92
Tabla 19. Indicador “uso de las TIC para crear paginas o sitios web que mejoren la productividad” de la variable Demanda de productos y servicio	93

Tabla 20. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “necesidad de cambiar el objeto social de su empresa” durante la pandemia del Covid-1	95
Tabla 21. Indicador “cambios en el objeto social de la empresa” de la variable Demanda de productos y servicio	95
Tabla 22. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación” durante la pandemia del Covid-1	97
Tabla 23. Indicador “perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación” de la variable Demanda de productos y servicio	98

## **Lista de Anexos**

	<b>pág.</b>
Anexo 1. Instrumento de recolección de información	115

## **Resumen**

Este proyecto se basó en el análisis de las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia causada por el covid-19. En este sentido, se implementó una investigación tipo cualitativa y la información se obtuvo mediante entrevistas con preguntas abiertas. La población y muestra correspondió a las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cúcuta. Se logró analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia causada por el Covid-19. Seguidamente, se realizó la interpretación de la normativa laboral que regula la situación económica de las Pymes en medio de la Pandemia. Posteriormente, se describieron las modalidades de trabajo empleadas por los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta que han sobrevivido a la situación actual con las restricciones por el covid-19. En la actualidad. Finalmente, se determinaron las restricciones en materia laboral presentadas en las Pymes por el covid-19, y las expectativas que tienen para el futuro.

## **Abstract**

This project was based on the analysis of the bases of protection and legal benefits that small and medium-sized entrepreneurs in the city of Cúcuta have to continue operating in the midst of the pandemic caused by covid-19. For this, a qualitative type investigation was implemented and information was obtained through interviews with open questions. The population and sample corresponded to small and medium-sized companies in the city of Cúcuta. It was possible to analyze the bases of protection and legal benefits that small and medium-sized entrepreneurs in the city of Cúcuta have to continue operating in the midst of the pandemic caused by Covid-19. Next, the interpretation of the labor regulations that regulates the economic situation of SMEs in the midst of the Pandemic was carried out. Subsequently, the work modalities used by small and medium-sized entrepreneurs in the city of Cúcuta who have survived the current situation with the restrictions due to the covid-19 were described. Currently. Finally, the restrictions in labor matters presented in SMEs by the covid-19, and the expectations they have for the future, were determined.

## Introducción

El Gobierno nacional ha implementado medidas con el propósito de batallar con la pandemia, entre las cuales se ejecutó el confinamiento obligatorio, por lo tanto, la economía nacional se ha visto bastante afectada debido al cese de actividades comerciales, en vista de esto, los bancos centrales han informado una estrategia para mejorar dicha situación empleando “planes financieros y de liquidez masiva” por medio de decretos que benefician a los medianos y pequeños empresarios en la articulación que esto provoca en el país (Cámara de Comercio de Cúcuta, 2020). A nivel regional esta situación es mayor aun, debido a que, en el departamento de Norte de Santander, como en la ciudad de Cúcuta se presenta una particularidad a otras ciudades del país, y es el aumento del desempleo debido a la gran migración de venezolano, y las dificultades del proceso de las manufacturas, lo cual ha conllevado a los pequeños y medianos empresarios al despido forzoso y la informalidad para poder tener un sustento. El aislamiento en parte fue una estrategia para disminuir los picos de pandemia, pero realmente en el área económica ha causado que los responsables de sus empresas, opten por cambiar su objeto social.

La crisis sanitaria causada por la aparición del virus Covid-19, provocó variables intempestivas en las rutinas sociales y comportamiento de la economía en todos los países, lo cual obligó a los gobiernos del mundo a modificar planes, y activar medidas transitorias bajo las legalidades pertinentes para enfrentar las nuevas formas de subsistencia de la vida social, económica y laboral. Las relaciones sociales, económicas y laborales son las más afectadas. Esta Pandemia, aún vigente, ha tenido consecuencias de grandes dimensiones para la humanidad.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, se activan los protocolos sanitarios; el papel que juega este beneficio social en las empresas es primordial. Entre tanto, se prestará especial

atención a las principales medidas laborales y de protección social adoptadas internacionalmente. Esta pandemia afecta directamente tres puntos álgidos dentro de la situación: crisis económica, relaciones laborales, y protección social. Tal situación ha traído incertidumbre, desconcierto, inseguridad, y una inestabilidad nunca antes vista desde los tiempos de las primera y segunda guerra mundial.

En atención a ello, este trabajo de investigación estará enfocado al modo como los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta, han sobrevivido a la situación actual con las restricciones por el covid-19, y las expectativas que tienen para el futuro. Para ello, se hace necesario analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la Pandemia mundial.

La pandemia se convierte en una invariable de disposición entre el sustento de la economía y la salud de los ciudadanos, de entonces según la Cámara de Comercio de Cúcuta (2020):

Las medidas implementadas por el gobierno como la reactivación de sectores de la economía de manera gradual, garantías por medio de líneas de créditos, subsidios a la nómina, sean la solución para evitar una destrucción masiva del aparato productivo, y como consecuencia un incremento en el número desempleados. (p.38)

Sumado al cumplimiento de los protocolos producidos por esta alarma sanitaria en Colombia, para la ciudad de Cúcuta ha sido un reto, también para sus sistemas de protección social. Este contexto social está intrínsecamente relacionado con las bajas laborales que esta situación viene causando a las pequeñas y medianas empresas, quienes son protagonistas de los embates más inminentes para su sostenimiento en el tiempo. Éstas han tomado acciones como: reducción de

personal, cambio de rama productiva, variación de oficios desde casa (implementación de teletrabajo), pérdida o entrega de bienes inmuebles para sustentar su funcionamiento, solicitud de créditos adicionales, entre otros.

Debido a estos acontecimientos, se toman para su análisis las principales medidas laborales y de protección social siguientes: Trabajo a distancia y teletrabajo; Protección en el empleo y estabilidad laboral; Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor; Garantía salarial con la concesión de beneficios económicos en caso de necesidad; Medidas de protección social en caso de desempleo (Ayudas ingreso solidario y jóvenes en acción); Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y PYMES. Todos ellos de fiel cumplimiento para las pequeñas y medianas empresas.

## **1. Problema**

### **1.1 Título**

ANÁLISIS DE LAS BASES DE PROTECCIÓN Y BENEFICIOS LEGALES CON LAS QUE CUENTAN LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS DE LA CIUDAD DE CÚCUTA PARA CONTINUAR FUNCIONANDO EN MEDIO DE LA PANDEMIA CAUSADA POR EL COVID-19.

### **1.2 Planteamiento del Problema**

Desde el punto de vista empresarial, con la responsabilidad social del caso, se ha paralizado la actividad económica y sus efectos son sustancialmente visibles en el plano laboral; La situación se ha presentado más fuerte para el sostenimiento de la economía en la ciudad de Cúcuta, y ha sufrido afectaciones en su dinámica comercial desde marzo de 2020 hasta la actualidad, cuando el presidente Iván Duque anunció la medida tomada con el Ministerio de Salud, el Instituto Nacional de Salud, la Organización Panamericana de la Salud y expertos, de aplicar el aislamiento preventivo obligatorio en todo el país desde el martes 24 de marzo de 2020, por el crecimiento de muertes por el virus Covid-19 fue uno de los momentos más fuertes enfrentado por las Pymes; transformándose la situación económica de la ciudad de Cúcuta en insostenible, debido a estas medidas de protección ciudadana, muchas pequeñas y medianas empresas cerraron actividades cotidianas o transformaron su parte laboral por las medidas sociales en teletrabajo o producción desde casa, afectando así sus ingresos.

De la misma manera, existen restricciones en materia laboral presentadas en las Pymes por el covid-19, y las expectativas que tienen para el futuro son menos alentadoras cada día, debido al

comportamiento fluctuante que presenta este virus; tal situación, ha afectado de manera directa la estabilidad de las Pymes. Es el caso que las pequeñas y medianas empresas están en medio de una encrucijada de tipo laboral, por una parte, necesitando a sus trabajadores para aumentar su productividad, y por otra, a la vez teniendo que tomar medidas obligadas por la pandemia, como: suspensión o reducción de su personal, cambios de ramas productivas, reducción de la producción, variación de oficios desde casa, la implementación del teletrabajo, lo cual ocasiona una disminución de ingresos y cargas económicas adicionales para las Pymes por garantizar el buen desarrollo de las actividades de los trabajadores y el horario laboral desde casa.

Por estas razones, este análisis abordará las principales medidas laborales y de protección social adoptadas de acuerdo a la legislación laboral vigente, que coadyuven a mitigar esta problemática que afecta la capacidad de las empresas para emplear a sus colaboradores, pues si su producción disminuye, también así su personal. De tal manera, que las Pymes empiezan a perder su capacidad de generar empleos y dinamizar la economía en la ciudad de Cúcuta, centralizándose el problema en la inestabilidad laboral que existe en las Pymes desde la aparición del virus Covid-19.

Esto ha afirmado la permanencia en el tiempo de la participación comercial de estas empresas en el mercado desde la aparición del virus Covid-19, es una tarea que requiere del esfuerzo coordinado de los gremios participantes y del gobierno colombiano; es público y notorio que las Pymes han perdido la capacidad de ofrecer a sus trabajadores la estabilidad deseada y hasta ofrecida en sus contratos laborales a causa de la pandemia.

Igualmente, las Pymes presentan problemas para cumplir con las medidas restrictivas impuestas para la protección de la vida en tiempo de pandemia, las deficiencias en sus ingresos

dificulta la adquisición de materiales necesarios para acompañar las actividades cotidianas de la empresa con los protocolos de bioseguridad exigidos por el gobierno colombiano para funcionar; siendo ésta una forma de proteger la salud en el trabajo, ya que el virus Covid-19 representa un riesgo de enfermedad e incluso de muerte.

Indistintamente, las Pymes garantizan la salud de sus empleados, cumpliendo con el distanciamiento social de cumplimiento obligatorio, por cuanto el presidente Iván Duque el 28/07/2020 se pronuncia así:

Se mantiene el aislamiento preventivo obligatorio hasta el 30 de agosto de 2020, con las siguientes características:

Municipios que no tiene afectación: se mantiene el proceso gradual de apertura de sectores, sin aglomeraciones ni espacios de entretenimiento.

Municipios de baja afectación: seguimos avanzando en pilotos con el acompañamiento y autorización del Ministerio de Interior y el Ministerio de Salud.

Municipios de mediana afectación: un mayor control epidemiológico y pilotos con previa autorización del Ministerio del Interior y de Salud.

Municipios de alta afectación: están permitidos los cercos epidemiológicos estrictos por zonas y una implementación rigurosa de la estrategia PRASS, analizando de forma permanente si se requieren medidas adicionales.

Seguimos acompañando y viendo actividades que no implican aglomeración. Por ejemplo, estaremos tomando decisiones con respecto a autocines, jornadas de pruebas Saber, ampliando los servicios de virtualidad, pero también autorizando la realización presencial

donde tenga que hacerse in situ, garantizando el distanciamiento físico. (Gobierno de Colombia, 2020, párr.3)

De esta manera, se han venido pronunciando hasta la fecha, lo cual ha hecho que las Pymes implementen el trabajo a distancia y teletrabajo, aparentando ser una medida que va en favor de la protección en el empleo y estabilidad laboral, sin embargo, es necesario preguntarse ¿cómo las Pymes pueden tener control de las actividades que realiza el personal laborando a distancia? ¿Esta medida no afecta su capacidad productiva? Si la productividad baja demasiado, para las Pymes no es rentable mantener un personal laborando a distancia que no produce suficiente para generar ingresos a la empresa.

Así que inevitablemente muchas Pymes han debido tomar medidas como redistribuir las funciones de sus trabajadores y hasta suspenderlos de sus actividades asignadas; al reducir su personal, se afecta directamente la disposición legal “Prohibición y limitaciones a los despidos por causa de fuerza mayor”. Según el artículo 64 del Código Civil, “se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”. Para que se suscite la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, el hecho debe cumplir con los siguientes requisitos: a) debe ser imprevisible, b) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y c) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Las Pymes a causa de las restricciones por la pandemia, han perdido la capacidad financiera de ofrecer Garantía salarial y concesión de beneficios económicos en caso de necesidad como

medida de estabilidad laboral y protección social a sus trabajadores. Aunque estas medidas son transitorias, ninguno de los organismos gubernamentales se ha pronunciado aún al respecto sobre el tiempo en que permanecerán las medidas restrictivas vigentes, todo depende del comportamiento y evolución de la pandemia; por lo que las empresas en algunos casos han tenido que recurrir a la suspensión de sus trabajadores. De esta manera, es necesario revisar una serie de legislaciones laborales como la Ley del Trabajo y sus Códigos; Ley de protección social y de la salud; Ley de Tutela del trabajo por cuenta propia y del régimen de actividad de las microempresas y Pymes. López (2010) considera que:

Además de la temporalidad como característica, están las siguientes: la inalterabilidad en las condiciones del contrato; explica que, al estar amparada por la ley –de acuerdo con una de las causales taxativas–, el trabajador tiene derecho a que se conserve su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que lo dejó al momento de suspenderse el contrato. La continuidad del trabajador en la empresa y los beneficios de la seguridad social mientras dure la suspensión, ya que, aunque el trabajador no está prestando el servicio para el cual fue contratado, el vínculo sigue vigente, es decir, solo se suspenden las obligaciones principales de las partes –no prestar el servicio y no pagar el salario–, pero las demás se mantienen vigentes mientras dure la suspensión, en especial la obligación del empleador de cotizar a la seguridad social –como se verá más adelante. (p.212)

Y, finalmente, la obligación del empleador de reservar el puesto desempeñado por el trabajador, hasta cuando cese la suspensión del contrato, el trabajador tiene derecho a reanudar las labores por las que fue contratado en el mismo puesto y condiciones en las que se encontraba al ser suspendido el contrato.

Para Vida, Monereo & Molina (2004):

La suspensión se caracteriza por el hecho de que, aun no pudiendo ejecutarse temporalmente una de las obligaciones (prestaciones) esenciales que derivan de él (...), el vínculo jurídico no se verá en principio perjudicado, y perdurará hasta que desaparezca la imposibilidad, momento en que el contrato reanudará su funcionamiento normalmente. (p.10)

Entonces representa un reto para las empresas identificar las medidas laborales reguladoras para enfrentar la situación económica de las Pymes en medio de la Pandemia, siendo necesario estudiar de qué forma los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta, han sobrevivido y pretenden seguir en pie ante la situación actual con las restricciones por la Pandemia. En este sentido, se formula la siguiente interrogante.

### **1.3 Formulación del Problema**

¿Cuáles son las medidas laborales que amparan a las Pymes para continuar funcionando dentro de sus actividades comerciales en medio de la Pandemia causada por el Covid-19? .

### **1.4 Justificación**

En la presente investigación jurídica se pretende realizar un análisis de las bases legales en el área laboral y medidas económicas tomadas por las Pymes en razón del tiempo en que se mantenga activa la emergencia sanitaria por la pandemia mundial. Tomando en consideración las bases legales para brindar una estabilidad laboral en las Pymes. Han sido altas las estadísticas de cierres de estas empresas a causa de las restricciones para circular libremente (confinamiento) y conservar el distanciamiento físico entre las personas. Esta situación se presenta en las Pymes sin éstas poder despedir a su personal por razones de Pandemia.

A tales efectos, a corto plazo lo descrito en esta investigación limita a las Pymes a realizar las reducciones pertinentes en su nómina, ni por razones del Covid-19, ni por medidas restrictivas para cerrar sus actividades comerciales. Las empresas deben tener las herramientas necesarias para subsistir a mediano plazo en el mercado sin que ello justifique o conlleve la reducción de personal y muchas de ellas deben seguir laborando, así sea en otros ambientes dispuestos que cumplan con las medidas restrictivas o desde casa (teletrabajo).

Sin embargo, a largo plazo es cuando se ve una verdadera solución a esta realidad que ocurre en muchas empresas desde la pequeña y mediana industria de fabricantes, hasta las sociedades especializadas en nuevas tecnologías han tenido que reducir su personal. Esta problemática está causando inestabilidad laboral en la ciudad de Cúcuta, por ello se justifica analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la Pandemia mundial.

## **1.5 Objetivos**

**1.5.1 Objetivo general.** Analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia causada por el Covid-19.

**1.5.2 Objetivos específicos.** Los objetivos específicos se plantean de la siguiente manera:

Interpretar la normativa laboral reguladora para enfrentar la situación económica de las Pymes en medio de la Pandemia.

Describir las modalidades de trabajo empleadas por los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta que han sobrevivido a la situación actual con las restricciones por el covid-

19. En la actualidad.

Determinar las restricciones en materia laboral presentadas en las Pymes por el covid-19, y las expectativas que tienen para el futuro.

## **1.6 Alcances, Limitaciones y Delimitaciones**

**1.6.1 Alcances.** El presente estudio analizará las diferentes normativas en materia laboral aplicadas a las PYMES ubicadas en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander. Se tendrán en cuenta la Ley del Trabajo, Códigos laborales, Estatutos, Decretos y Resoluciones de ley, derivados por la emergencia sanitaria. Esto dará respuestas a las interrogantes de las Pymes ¿Cómo subsistir si no se puede asumir la nómina con los bajos ingresos que ahora se presentan? ¿Bajo qué justificación jurídica se puede prescindir de algún personal sin estar fuera de la ley? (Exposición de motivos donde se determine el riesgo de perder la vida es superior al cumplimiento de la ley laboral que defiende la estabilidad del trabajador). ¿Por cuánto tiempo más la empresa puede soportar producir menos, con menos personal y conseguir aumentar sus ingresos?

Lo que permitirá aclarar la realidad de la situación y como alcanzar una moderación entre el sostenimiento de la economía y la salud de los habitantes de la ciudad de Cúcuta, por lo que las medidas verificadas por el estado entre las cuales se incluyen la restitución de actividades económicas de modo gradual y condicionado a los protocolos de bioseguridad en los diversos sectores, siendo una garantía para poder adquirir “líneas de créditos, subsidios a la nómina, sean el medio para impedir una pérdida intensiva de la producción de bienes y servicios, y como resultado la disminución de desempleados”.

**1.6.2 Limitaciones.** El mundo se encuentra en medio de una Pandemia, la cual está en constante cambio según sus niveles de infección, por lo que las medidas de ordenamiento jurídico van implementándose y modificándose de acuerdo al comportamiento y la evolución del virus Covid19. Una limitación es que la información es tomada de fuentes normativas y documentales, por lo que se hace necesario un estudio integral y revisión de las leyes, asegurándose que estén vigentes y actualizadas. Finalmente, el desarrollo de nuevas actividades o diversificación de las mismas para aumentar los ingresos, como salida a esta situación, representa un riesgo que puede traducirse en la desaparición de la pequeña y mediana empresa del mercado de competencia.

**1.6.3 Delimitaciones.** Esta investigación se delimitará espacial, temporal y conceptualmente así: el objeto de estudio, campo de acción, espacio y tiempo.

**1.6.3.1 Espacial.** El estudio se limitará a la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander seleccionada intencionalmente.

**1.6.3.2 Temporal.** Cubrirá un periodo de 4 meses, desde febrero hasta junio de 2021.

**1.6.3.3 Conceptual.** Conceptualmente este estudio busca conocer cómo afectan las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta en las expectativas laborales de las Pymes en medio de la Pandemia mundial.

**Objeto de Estudio:** La estabilidad laboral en pandemia, para las Pymes en Cúcuta - Norte de Santander.

**Campo de Acción:** Derecho laboral, Leyes del Trabajo, Códigos, Decretos y Resoluciones de ley.

**Tiempo:** Desde febrero a junio de 2021.

## **2. Marco Referencial**

Este apartado está compuesto por una sucesión de documentos avalados que sustentan a través de teorías la esencia de estudio, lo cual es confirmado por Rendón (2007), precisa el que el marco referencial “es un argumento que asemeja y muestra los antecedentes, las teorías, las medidas y/o los lineamientos de un proyecto de investigación, de una presentación de acción o de un asunto” (p.45), en base a lo anterior se plantean axiomas teóricas, como parte de la revisión documental y bibliográfica, como parte de la confirmación de la factibilidad de llevar a cabo el desarrollo de la investigación.

### **2.1 Antecedentes**

Como fundamento de la investigación y para tener mayor comprensión de los factores más importantes, se hizo necesario referenciar diversas investigaciones a nivel internacional, nacional y regional, para analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la Pandemia causada por el Covid-19.

**2.1.1 Internacional.** Katz (2020). El estado de la digitalización de América Latina frente a la pandemia del COVID-19. Caracas –Venezuela.

El presente libro, tuvo como objetivo principal analizar si esta pandemia generó efectos económicos negativos en el PIB de esos países; debido a que la pandemia del COVID-19 es inusitada en la medida de que plantea un desafío al sistema socio-económico mundial. Empleo una metodología descriptiva, por medio de la recopilación documental, de la cual resultó que desde el momento que se aplicaron las primeras medidas sanitarias, sumadas al

temor por el contagio, comenzaron a acumularse las evidencias anecdóticas que daban cuenta de la importancia de las tecnologías digitales para contrarrestar el aislamiento, difundir medidas profilácticas, y facilitar el funcionamiento de sistemas económicos. Por lo que se estimó fundamentado en la evidencia empírica que es importante la digitalización como factor mitigante de la disrupción de la pandemia, así como evaluar cómo está América Latina posicionada para enfrentar este desafío; la brecha digital se agrava dado que el uso de Internet en gran parte de los hogares latinoamericanos que han adoptado limitando otras herramientas de comunicación y redes sociales. Un índice compuesto de resiliencia digital del hogar, muestra que el promedio ponderado latinoamericano es de 30,70 (en una escala de 1 a 100) mientras que los países de la OCDE alcanzan a 53,78. La diferencia entre países dentro de la región es de gran magnitud: por un lado, encontramos a Chile con un índice de 41,78 y al otro extremo, Bolivia con 6,23”. En otras palabras, la “penetración de Internet per se no indica un elevado grado de resiliencia digital del hogar latinoamericano. (p.4-5)

Esta investigación permite ver como la era del internet ha abierto ventajas para todas las pequeñas y medianas empresas, y que, de esta necesidad por el confinamiento, muchas de estas han avanzado sus negocios al implementar la digitalización, lo que les ha beneficiado para la disminución del impacto negativo de la pandemia, dándose a conocer por redes sociales, y páginas Web.

Ernst & López (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política. Nota técnica.

Esta investigación tuvo como objetivo ofrecer facilidades a las empresas para que mantengan los puestos de trabajo a pesar del freno de la actividad, empleando una metodología mixta,

basándose en investigaciones y datos de diversas fuentes. Lo que obtuvo como resultado, el mercado de trabajo ya está debilitado con una tasa de desempleo alta, en particular entre los jóvenes, sumado a una alta informalidad de la economía, lo cual genera empleo precario para una gran parte de la población. A pesar de esta situación difícil, estas empresas argentinas buscan soluciones activamente: el 92 por ciento de las pymes encuestadas ha tomado alguna acción. En este sentido, el teletrabajo es la medida más usada, reportada por el 55 por ciento de las pymes que operan en el sector de servicios y el 46 por ciento de los profesionales independientes, aunque solo utilizada por el 24 por ciento de las firmas de esa categoría en la industria y el 23 por ciento en el comercio. Se puede concluir indicando que la crisis sanitaria causada por el COVID-19 llegó a Argentina en un momento de fragilidad económica y social. El gobierno se encontraba en proceso de renegociar su deuda pública, que alcanzó niveles insostenibles, que introduce presión a las empresas, sobre todo a las pymes. (p.3)

Se puede tomar como aporte que a nivel mundial las micro empresas y las pymes, han sido afectadas en gran manera, a pesar que países como Argentina donde estas tienen mayor importancia no ha sido posible tener un apoyo para mantenerlas en el mercado y evitar el aumento de desempleo, y en ciertas empresas donde tienen que reducir personal, o rotar como estrategia para disminuir su carga económica.

Méndez, Novelo, Paz & Martínez (2021). “Tengo que sobrevivir”: Relato de vida de tres jóvenes microemprendedores bajo COVID-19.

El presente artículo, tuvo como fin principal determinar y analizar experiencias de los emprendedores que iniciaron sus operaciones en los meses de abril y mayo, momento en que se declaró la crisis sanitaria en México. Empleando una metodología bajo el paradigma

cualitativo se diseñó una investigación donde se analizaron los relatos de vida de tres emprendedores jóvenes y se contrastaron los resultados con los hallazgos de Maritz (2020) y Nicolás Martínez y Rubio Bañón (2020) destacando los retos que enfrentan en sus contextos. Los resultados sugieren que la juventud, resiliencia, detección de oportunidades y visión positiva del futuro incidieron en su decisión de emprender un negocio en una situación tan adversa, y la revisión de la literatura mostró que comparten motivaciones, retos y limitaciones de otros emprendedores en el mundo enfrentando la pandemia del COVID 19. Aunado a lo anterior, se considera que la inexperiencia de los sujetos de este estudio hace que estos negocios recién nacidos no se sientan amenazados por la crisis que enfrentan e incluso mantienen expectativas positivas del futuro. (p.1)

Como se pudo notar en el artículo anterior, basado en los relatos de vida de tres mexicanos, donde exponen que el contexto de su país ante la pandemia ha cambiado la economía de muchos pequeños y medianos empresarios, quienes con la iniciativa de realizar negocios y superarse; esto ha frenado sus impulsos y creado temores, fuentes de estrés en donde solo algunos pueden conseguir una forma de enfrentarlos, y este pequeño grupo son aquellos que cuentan con una preparación para reorganizar las ideas y emplear estrategias.

**2.1.2 Nacional.** Guarín (2021). Análisis del impacto causado por la pandemia del covid-19 en empresas del sector comidas rápidas de Barrancabermeja (Santander), mediante el uso de herramientas de planificación estratégica.

El presente trabajo de investigación residió en analizar el impacto socioeconómico causado por la actual emergencia sanitaria por Covid-19 al sector empresarial de comidas rápidas de la ciudad de Barrancabermeja, a partir de la utilización de instrumentos de planeación

estratégica PESTEL y Porter, enfocados hacia la recopilación, caracterización y análisis de información. Lo anterior con la necesidad de orientar al sector empresarial de comidas rápidas, en el marco de la proposición de acciones de mejora enfocadas a suministrar la reactivación económica y empoderar el fortalecimiento empresarial. Para alcanzar el propósito establecido, se estudió el sector empresarial a partir de la aplicación de la encuesta UNIPAZ 2019, luego se diagnosticó la aplicación de los instrumentos de planeación estratégica aquellos factores externos e internos, que actualmente inciden sobre el desarrollo empresarial de los restaurantes de comidas rápidas de Barrancabermeja, posteriormente se realizó un análisis comparativo entre los resultados de la investigación presente con los resultados de la investigación UNIPAZ 2019, y por último, se definieron acciones de mejora con mayor capacidad de favorabilidad promedio. Se logró identificar que el ámbito que mayormente afecta negativamente y positivamente al sector empresarial es el ámbito económico y tecnológico, respectivamente, la pandemia por Covid-19 demostró haber generado superiormente un 42,85% de estragos, en comparación con la crisis del petróleo de 2014. De las 20 estrategias de mejora, el 40% cuentan con un nivel de favorabilidad alto (oportunidad, aceptabilidad y factibilidad), demostrando su capacidad estratégica para promover la reactivación económica y el fortalecimiento empresarial del sector empresarial de comidas rápidas del Distrito Especial de Barrancabermeja (Santander). (p.20-21)

Esta investigación permite confirmar que a través de la aplicación de estrategias se puede mejorar la reactivación de la economía de las pequeñas y medianas empresas, al ser recursivos y tomando de esta situación que para la gran mayoría ha sido negativa, sacando lo positivo, y manteniéndose constantes para preservar a los clientes, y como otras personas del medio han desistido, poder cubrir la demanda de ellos, lo cual resulta de gran beneficio.

Villegas, Torres & Uribe (2020). Efectos financieros y tributarios del Covid-19 en los contribuyentes personas naturales de Villavicencio, comuna 7.

El presente trabajo de investigación muestra el análisis y explicación de los efectos financieros y tributarios producidos por la pandemia del COVID-19 específicamente en los contribuyentes personas naturales de la ciudad de Villavicencio, comuna 7. La investigación se desarrolló bajo la metodología de investigación descriptiva-explicativa, usando como herramienta de recolección de información la aplicación de encuestas por medio de un muestreo, cuyos interrogantes presentan las variables de estudio”. En el desarrollo del proyecto investigativo se “analizaron variables como: identificación de la persona, descripción y clasificación de los efectos, dando como resultado que el impacto causado en este sector de la economía es realmente importante y preocupante para las personas naturales que ejercen actividades en la comuna 7 de Villavicencio, ya que la mayoría sufrió afectaciones que interrumpían con la continuidad de su negocio y de igual manera generó efectos financieros para estas personas como lo fueron: la disminución de sus ingresos, cierres temporales de los negocios y endeudamiento financieros siendo estos los efectos más repetitivos según la encuesta aplicada para este sector. (p.11)

Este documento también confirma que los pequeños y medianos empresarios, han sido los más perjudicados y vulnerados durante la pandemia, ya que a pesar de tener compromisos y necesidades no se les ha eximido de alguna carga financiera frente al estado, el cual, en lugar de apoyar, ha mantenido el pago de impuestos, lo cual le genera mayores deudas.

Fajardo & Marantá (2020). La Responsabilidad social empresarial es el camino para no fenecer por los efectos de la Pandemia COVID-19.

La presente propuesta investigativa, buscó verificar si la aplicación de esta estrategia empresarial ya contemplaba actuaciones similares a las aquí planteadas. Empleando una metodología investigación analítica, por medio de documentos donde se estudiarán los antecedentes, realidad, manejo de tiempos antes y durante la pandemia, actuaciones del gobierno nacional ante la crisis y finalmente la responsabilidad social empresarial. Lo anterior, con el fin de promover la responsabilidad social empresarial (RSE), tiene como eje principal propender por la mejora de las condiciones socio-económicas de trabajadores y empresas, llevándolos a un objetivo común que les garantice sostenibilidad en el tiempo. Los actores principales son empresa, estado y la sociedad; quienes frente al nuevo panorama adverso del COVID-19 deben gestionar estrategias para sortear estos tiempos de crisis, que sostengan la producción, el empleo y la economía. El gobierno debe gestionar el nuevo enfoque que exige del país, con medidas para apoyar la industria y empleados, que permitan reactivar la economía y dar un cambio estratégico aplicando la RSE. (p.3)

Como es de notar, la inquietud por la investigación del sostenimiento de las pequeñas y medianas empresas a nivel nacional está desarrollando cada día mayores intenciones para buscar estrategias que mitiguen el impacto que el COVID 19 ha suscitado, y que lamentablemente el estado no cuenta con los medios para proteger los proyectos de empresariales unos que llevaban un largo recorrido prestando su servicios o brindando productos, como los nuevos emprendimientos que fueron derribados por la falta de beneficios para su funcionamiento en medio de esta situación.

**2.1.3 Regional.** Gamboa & López (2021). Factores del declive empresarial de las pequeñas empresas del municipio de Ocaña en época de la pandemia, COVID 19.

El objetivo de esta investigación fue “analizar los factores del declive empresarial de las pequeñas y medianas empresas del municipio de Ocaña en época de la pandemia, covid-19”.

El cual empleó una metodología descriptiva, con la que logró analizar de los factores del cierre de las pequeñas empresas, caracterizar este tipo de organizaciones que han venido en declive en los últimos cuatro meses en la localidad, y posteriormente realizar un diagnóstico sobre los factores que afectan la permanencia de las empresas en época del covid-19. Dando como resultado que se caracterizaron 83 pequeñas y medianas empresas que dejaron de producir los últimos cuatro meses como producto de la deceleración sufrida en los mercados en este periodo de emergencia sanitaria, la cuales pertenecían a diferentes sectores económicos como son el comercio, servicios y manufactura, no solamente se ubicaban en la zona céntrica de la ciudad, estas contaban con una trayectoria amplia en el mercado que iba desde los 8 a 11 años de funcionamiento, y en la gran mayoría de empresas pagaban arriendo cuyo rango estaba entre los \$900.000 y \$1000.000. (p.3,38,79)

Esta investigación es de gran aporte, ya que permite confirmar que, en el departamento de Norte de Santander, existe la necesidad de otorgar beneficios legales a los pequeños y medianos empresarios, que han tenido que dejar sus negocios, lamentablemente causar desempleo, y quedarse con deudas ya que deben responder con gastos como arriendo, servicios y nóminas, y que los bancos por su condición les pide requisitos exagerados, y nos tienen oportunidades de solventar su situación, teniendo que desistir de su actividad económica.

Ferreira, Diaz & Monsalve (2020). La gestión informática como base de la gerencia en la competitividad ante la recesión económica por la pandemia del coronavirus (covid-19).

Este documento discute el brote del Covid-19, la incertidumbre y la intranquilidad afecto la vida de los seres humanos, la salud, y la economía a nivel mundial; en poco menos de un mes se convirtió en una pandemia que ha afectado a familias y países dejándoles aislados y llevando la economía en declive, cerrando por completo países con la suspensión de vuelos nacionales e internacionales, cancelación de eventos, cerrando establecimientos, colegios, universidades y hasta el cierre de fronteras, en más de 124 países. Empleo una metodología cualitativa en donde analizan por medio de fuentes documentales las afectaciones directas e impacto de la economía mundial: en la producción, creando trastornos en la cadena de suministro y en el mercado, y por su impacto financiero en las empresas y los mercados financieros, dando como resultado que las más afectadas son las pequeñas empresas las pymes, donde resalta la desaceleración y se acerca a una crisis global... la situación de la economía ya así lo refleja, los gobiernos han impuesto medidas drásticas para prevenir la expansión del virus con la cuarentena. (p.164)

Esta investigación tiene grandes aportes, ya que hace énfasis a que en la actualidad las empresas deben aplicar la digitalización para mantenerse en la competencia; reduciendo en cierta forma el impacto que ha generado la pandemia actual, y que en un futuro puede presentarse por otras razones; por lo tanto, las pequeñas y medianas empresas deben prepararse más en el área informativa, sistemas digitales y web en general, para evitar un declive en sus recursos económicos.

## 2.2 Marco Teórico

Para la construcción del marco teórico, fue indispensable tener en cuenta los objetivos específicos, ya que estos permitieron orientar las bases teóricas en las que se pretende ejecutar el proyecto, por esto, se tuvo en cuenta tres teorías principales, con el fin de proporcionar un fundamento sólido de la investigación.

**2.2.1 Estrategias para el sostenimiento económico de las Pymes.** Como toda organización las Pymes también deben emplear estrategias que les contribuya en su sostenimiento económico, ya que todas están expuestas a cambios que puedan golpear fuertemente sus finanzas. De acuerdo a lo descrito por Nole (2017), casi todas las pequeñas y medianas empresas no tienen presente un declive de sus ingresos financieros, y muchos solo se percatan tiempo después, y es donde inician una fase de recuperación, cuando vuelven a tener un aumento de la demanda de sus bienes o servicios, y requieren de un aumento de su capital para invertirlo, pero no todos lo emplean, dejando a un lado esta estrategia tan importante, la cual les permitiría llegar a un equilibrio en poco tiempo, y a largo plazo una elevada ganancia en su gestión financiera.

Según el autor, se necesita establecer épocas de inversión y toma de decisiones importantes que pueden beneficiar o perjudicar la empresa, también es relevante mencionar que si se es consciente que se ha pasado o está pasando por un tiempo difícil, y se presenta una oportunidad de negocio, es viable reinvertir las ganancias para aumentar la producción, y tener mayor variedad en el portafolio de servicios o productos, dándole así un valor agregado, y siendo competentes al accedan hacia el desarrollo de la sociedad, desde el punto de vista interno como externo. Ya que, así mismo, se verá beneficiado el equipo humano con el que se cuenta, garantizándoles un trabajo digno, y evitándoles pasar por una situación de desempleo, al no tomar

la decisión correcta.

Para Chávez (2017), el sostenimiento económico de una empresa pequeña o mediana, tiene gran vinculación con el manejo de los costos de producción, siendo esta una estrategia para aumentar sus ganancias, esto se determina a través de análisis estratégicos donde se pongan sobre la mesa la relación de costos, e identificar cuales están siendo innecesarios, y que le esté siendo menos rentable. Posterior a esto se podrá admirar la diferencia y valorar los cambios hechos, que le han permitido reducir de modo sencillo, costos que realmente eran gastos.

En la mayoría de pequeñas y medianas empresas, se toman decisiones financieras que son escasas de estrategias organizacionales, en donde no tienen una relación entre la producción y lo económico, por lo que se necesita implementar estrategias para mantener la economía de la compañía, en donde se tenga en cuenta la competitividad y la inversión de capital, ya que si no se es competente, puede que se haga una mala inversión o una inversión innecesaria; y por el contrario, al ser competitivos se tendrán claros los objetivos, teniendo un enfoque real, que le permita tomar las mejores decisiones, puedan ver sus resultados a corto, mediano y largo plazo, según la dinámica que operaciones que se maneje. Coincidiendo con Estrada & Acevedo (2020), quienes indican que:

La mayoría de las pymes toman decisiones de financiamiento, aplican una estrategia intensiva, su permanencia en el mercado es baja y el nivel de venta es regular, implicando que la empresa carezca de una alta competitividad, dificultando su desarrollo y expansión en todos los niveles. (p.47)

**2.2.2 Restricciones en materia laboral en las Pymes.** En la actualidad debido a la pandemia originada por el COVID 19, se han presentado diversas restricciones en materia laboral, lo cual

ha generado cambios drásticos en el manejo operacional de las pequeñas y medianas empresas. Estas han sido manifestadas por el gobierno con el fin de garantizar las medidas de seguridad de los ciudadanos, y a raíz de esto han surgido diversas modalidades de trabajo como el teletrabajo y la alternancia, un gran grupo de pequeños y medianos empresarios, se han visto en la necesidad de cerrar sus puertas, y no poder aceptar a sus trabajadores, ya que económicamente no están capacitados para soportar esa carga (Cardona, Díaz & Urrea, 2021).

Han decretado medidas de restricción a la circulación, toque de queda u otras medidas en sus circunscripciones territoriales tendientes a mitigar o controlar la extensión del Coronavirus COVID-19, en donde según el artículo 29 inciso b, de la Ley 1551 de 2012 señala que los alcaldes practicarán las ocupaciones que les determina:

Funciones. Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el presidente de la República o gobernador respectivo”. b) En relación con el orden público: 1. Conservar el orden público en el municipio, de conformidad con la ley y las instrucciones del presidente de la República y del respectivo gobernador. “La Policía Nacional cumplirá con prontitud y diligencia las órdenes que le imparta el alcalde por conducto del respectivo comandante. 2. Dictar para el mantenimiento del orden público o su restablecimiento de conformidad con la ley, si fuera del caso, medidas tales como: a) Restringir y vigilar la circulación de las personas por vías y lugares públicos; b) Decretar el toque de queda; c) Restringir o prohibir el expendio y consumo de bebidas embriagantes. (p.21)

Lo anterior, con el fin de promover el orden público y evitar se propague más el virus del Covid-19, por lo cual ha presentado estas restricciones, que aplican para el área laboral, escolar y

demás que se relacionen con la circulación pública. Lo cual ha afectado en gran manera a las pequeñas y medianas empresas, quienes al no poder prestar de modo libre las actividades de objeto comercial, se han visto forzados a cerrar, y otros a ajustarse a dichas restricciones.

**2.2.3 Medidas laborales reguladoras para enfrentar la situación económica.** Como se mencionó anteriormente, esta situación ha conllevado a las empresas a trabajar mediante la modalidad virtual lo cual es de manera esporádica, transitoria y excepcional, para todas las empresas tanto pequeñas como medianas, y en todos los sectores económicos, lo cual no se puede comparar con el teletrabajo, ya que esté de acuerdo a la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 indica

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (p.1)

Por lo tanto, no cumple con los requerimientos del artículo 6 de la misma ley, numeral 4, en el que expresa la excepción de un no teletrabajador, ya que, si recibe un salario, no es considerado como tal:

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. 4.

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. (p.3)

Siendo esta una modalidad casual, por un tiempo determinado hasta el 01 de junio de 2021, debido a las excepciones que se han impuesto en el Decreto 206 artículo 10 y 13 donde especifica

Artículo 10. Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID- 19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares. (p.16)

Artículo 13. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2021, y deroga el Decreto 039 del 14 de enero de 2021. (p.16)

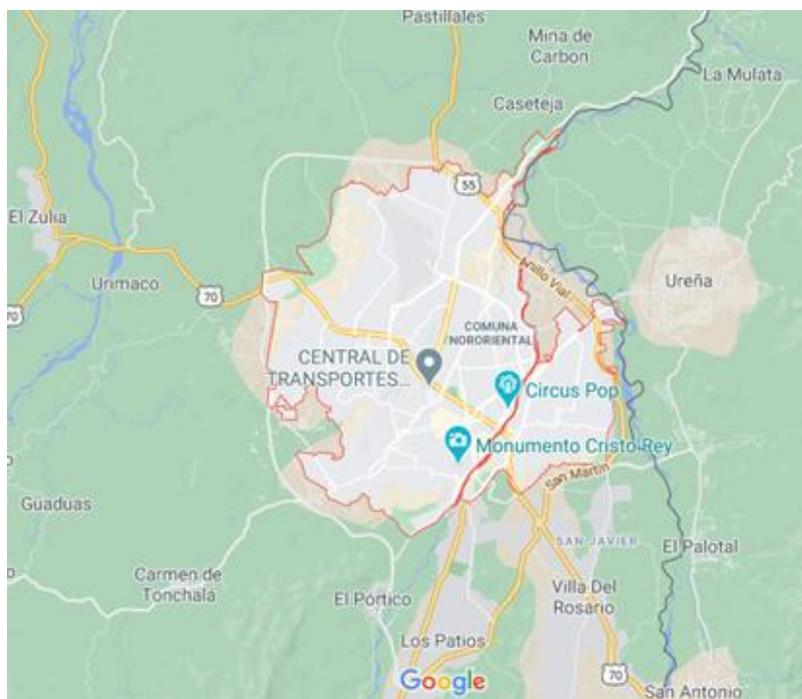
Lo anterior ha limitado a la mayoría de empresas desde hace más de un año, con publicaciones de decretos periódicos para ir sobrellevando la situación laboral de los colombianos, y de este modo no ser drásticos con las medidas de regulación, que hoy en día ya

han flexibilizado un poco más.

## **2.3 Marco Contextual**

**2.3.1 Generalidades.** La indagación se llevará a cabo con el fin de realizar un análisis de las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia, ya que desde que surgió el Covid-19, los comerciantes han tenido que someterse a cambios radicales en su producción, distribución y comercialización, que les ha conllevado a optar por nuevos recursos y métodos para tratar de sobrellevar la situación, y otros sencillamente no lo han logrado, desistiendo por la falta de oportunidades por parte de entidades financieras y el estado.

**2.3.2 Contexto.** La ciudad de Cúcuta está ubicada en el departamento Norte de Santander, en donde un 2,1% representa la pequeña empresa, y un 0,5% la mediana, estas pymes aproximadamente generan entre 1 y 10 empleos en la ciudad, casi la mitad de ellas tienen en su objeto social venta de víveres, ropa, calzado, medicamentos, hospedaje y restaurantes; las cuales son los fondos de comercio que más sobresalen en su área metropolitana. Por ser frontera con Venezuela, a pesar del cierre desde hace casi seis años, aún se mantiene una dinámica, ya que los extranjeros asisten para comprar su provisión.



**Figura 1. Ubicación geográfica Cúcuta**

Fuente: Google Maps, 2021.

Debido a que la mayor parte del comercio pertenece al sector terciario se ha visto bastante afectada en las restricciones de confinamiento y la interrupción de actividades a causa del COVID 19 esto adicional, al estar presentarse esta situación ha disminuido la producción debido al alto desempleo e informalidad que se muestran en el municipio.

Esta detención de las actividades de producción, ha conllevado a la reducción de capital de trabajo, y por ende el poder adquisitivo de los pequeños y medianos empresarios, como los de sus trabajadores, al presenciar empresas que laboran media jornada, cerradas o algunas declaradas en banca rota. Es de resaltar, que todas las medidas acogidas por el estado han beneficiado a disminuir la tasa de muerte de persona por COVID 19, pero si ha afecto significativamente la economía del país en general.

En la actualidad ya se han implementado lineamiento por el Gobierno Nacional para reavivar gradualmente las actividades económicas, el decreto 593 de 2020 dispuso medidas autorizando la activación de los algunos sectores como “cadena de producción, abastecimiento, almacenamiento, reparación, mantenimiento, transporte y comercialización de manufacturas de textiles, cuero, madera, papel, productos químicos, eléctricos, maquinaria y equipos. Así como la ejecución de obras de construcción y el suministro de establecimientos de estas” (p.32), donde se inició la reactivación de una gran cantidad de empresas y disminuyó un poco el desempleo (Cámara de Comercio de Cúcuta, 2020).

## **2.4 Marco Legal**

En vista que esta pandemia es a nivel mundial, se hace necesario citar la legislación de las entidades internacionales como la Organización Mundial para la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), y Organización de Naciones Unidas (ONU); así mismo, a nivel nacional comenzando con la Constitución Política de Colombia, leyes, decretos, que han abarcado la problemática en estudio.

**2.4.1 Legislación internacional.** Es de resaltar que la OMS, la OIT y la ONU, tienen un interés en común el cual es velar por el bienestar de las personas, cada uno desde diversos aspectos laborales, de salud y humanos, pero todos en pro de los individuos, los cuales deben tener los mismos derechos y oportunidades ante la sociedad. Y esta situación de pandemia ha originado un desequilibrio en todas las áreas mencionadas, por lo tanto, crean mecanismos de protección para disminuir las secuelas, incentivando a los involucrados que es tarea de todos luchar en contra de este virus.

En el mes de marzo del 2020, la OMS declara el Covid 19, como una pandemia mundial, debido a la gran cantidad de casos de contagios, a través de una rueda de prensa. Sin embargo, intentaron calmar a la población, por lo drástico que suena la palabra “pandemia”, la cual comenzó en China, foco del Covid-19, reconociendo en ese tiempo “más de 118.000 casos en 114 países y 4.291 personas muertas” (OMS, 2020, p.1).

La OMS realizó diversos estudios y decretó aislamiento preventivo de todas las naciones en donde se había propagado, así como las medidas de bioseguridad que deben tenerse presente en espacios públicos e instituciones públicas y privadas, coordinando con los países para decidir acerca de las medidas apremiantes y fundamentales, para combatir la propagación debido a que el virus según sus estudios no es posible destruirlo por sus múltiples mutaciones (OMS, 2020).

Igualmente, el director general afirmó que presuntamente era posible tranquilizar el contexto: “todos los países aún pueden cambiar el curso de esta pandemia” (OMS, 2020, párr.5). De este modo, ha esforzado a no finalizar las energías en las naciones que se han visto con mayores riesgos y situaciones por el virus, el cual hasta la fecha no ha podido ser suprimido, ni controlado (OMS, 2020).

Por otra parte, la OIT, en vista de la situación mundial que afectó la salud de la humanidad, se vio en la obligación de recordar y decretar normas internacionales para el trabajo, con el fin de evitar el aumento de tasa de desempleo en los países afectados empleando los recursos jurídicos a su alcance, promocionando, ratificando y controlando el desempeño de estas; las cuales están basadas en normas universales de oportunidades que han sido acordadas por todos los representantes de la economía universal (OIT, 2020).

Esta tiene presente que la salud de los individuos es importante, pero si no generan recursos para cubrir sus necesidades básicas, así no sea por el virus su salud también se vería involucradas, aumentando la carga para los estados, por lo tanto, implementó medidas con elevados niveles de protección y estrategias para resguardar la salud y economía de las empresas evitando un declive en el patrimonio de las naciones. De esta manera, ha protegido una de las normas internacionales relevantes “el trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que pueden guardar relación con el brote actual de COVID-19, 2017 núm. 205, manteniendo la paz y la resiliencia”, como mecanismo para responder a la crisis, resguardando los derechos fundamentales de todo ser humano “el respeto y el derecho al trabajo” (OIT, 2020, p.1).

La OIT (2020), ha creado planes estratégicos para recuperar y potenciar las empresas afectadas durante la pandemia en donde se destacan aspectos como:

La estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo y la protección social; la promoción de la recuperación económica para generar oportunidades de empleo y trabajo decente y reintegración socioeconómica; la promoción del empleo sostenible, la protección e inclusión social, el desarrollo y creación de empresas sostenibles, en particular las pequeñas y medianas empresas, la transición de la economía informal a la economía formal, la transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible y el acceso a los servicios públicos; la prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de los efectos negativos en los derechos humanos y laborales en sus actividades, o en productos, servicios o actividades con los que puedan estar directamente asociados.

(párr.11)

Igualmente, la ONU, expresa en la ley de derechos humanos las exigencias que todas las personas tienen son personales, internacionales, interdependientes e inherentes, atribuyen deberes que vinculan a los estados, fundamentalmente, en momentos críticos como el actual. En donde por la falta de oportunidades se presentan casos discriminatorios a la sociedad, en donde las limitaciones son manifiestas sobreponiendo la protección de la salud pública, coexistiendo términos precisos sobre cuándo, cómo y en qué medida los derechos pueden ser restringidos, fundamentados según la ley (ONU, 1948).

Como se expresó anteriormente, la igualdad y la no discriminación es un factor en el cual deben basarse los gobiernos trabajar para no afectar a los individuos o grupos, debido a que en ocasiones las mismas leyes por proteger los derechos de un grupo en específico, le vulnera a la contraparte, de aquí la importancia de establecer abiertamente las condicionales para casos especiales como por ejemplo las poblaciones indígenas, adulto mayor o menores de edad, ya que en situaciones como la actual pandemia, todos están expuestos de la misma manera y requieren le sean reconocidos sus derechos proporcionalmente para amenorar esta diferencia como concierne (ONU, 1948).

**2.4.2 Legislación nacional.** La Constitución Política de Colombia (1991), en sus artículos 1, 2, 25 y 71 expresa el compromiso del estado con los ciudadanos para resguardar su derecho al trabajo, y a tener condiciones dignas para su vida, y a promover planes de desarrollo económico

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (p.14)

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (p.14)

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (p.17).

Artículo 71. La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades. (p.31)

En medio de la pandemia mundial el Congreso de Colombia, ha creado la Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020, con el propósito de impulsar el emprendimiento, ya que de estos es donde han nacido las actuales pequeñas y medianas empresas, con el fin de establecer las medidas que brinden a los emprendedores, herramientas para crecer y consolidarse, llegando a ser empresas sostenibles, con estrategias como la contemplada en su artículo 29 que dice:

Multas covid-19. Con el fin de impulsar la demanda y reactivación del tejido empresarial a través del consumo, a partir de la promulgación de la presente ley, por única vez y hasta el 30 de junio de 2021, todas las personas naturales infractoras de las normas del Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, decretos del orden nacional, departamental, municipal o distrital, dictados a fin de contener la pandemia de la Covid-19, que tengan pendiente el pago de las multas, estén pagando o hayan incumplido acuerdos de pago por contravenciones impuestas hasta el 31 de agosto de 2020, fecha en que finalizó el aislamiento preventivo obligatorio, podrán acogerse a un descuento de hasta el sesenta por ciento (60%) del total de su deuda y del cien por ciento (100%) de sus respectivos intereses, conforme lo reglamente cada entidad departamental, municipal o distrital. Parágrafo Primero. Quienes suscriban acuerdos de pago dentro del término previsto en este artículo, contarán con un plazo de hasta un (1) año contado a partir de la fecha de suscripción del acuerdo para pagar lo debido, y para lo cual, las autoridades correspondientes aplicarán lo dispuesto en sus manuales de cartera. Quienes incumplan con una sola de las cuotas pactadas, perderán el beneficio de la amnistía y la autoridad correspondiente iniciará la ejecución por la totalidad de lo adeudado. Parágrafo Segundo. Los beneficios de que trata la presente ley no se reconocerán ni se concederán a aquellas personas infractoras de las normas de tránsito y transporte. (p.12)

De acuerdo a la Ley 1955, donde se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en específico en sus artículos 3 numeral 2; y 183 donde incentivan el emprendimiento y fomentan los microcréditos para las Pymes, indican que:

Artículo 3°. Pactos del Plan Nacional de Desarrollo. El Plan Nacional de Desarrollo está compuesto por objetivos de política pública denominados pactos, concepto que refleja la

importancia del aporte de todas las facetas de la sociedad en la construcción de una Colombia equitativa. 2. Emprendimiento. Sobre el sustento de la legalidad, el Plan plantea expandir las oportunidades de los colombianos a través del estímulo al emprendimiento, la formalización del trabajo y las actividades económicas, y el fortalecimiento del tejido empresarial en las ciudades y en el campo. (p.25)

Artículo 182.Fomento de los microcréditos. En armonía con las Bases del “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, el Gobierno nacional reglamentará la manera en que se profundicen los microcréditos a través de las entidades del sector financiero como instrumento de formalización de generación de empleo e instrumento para combatir el “gota a gota” o “paga diario”. Parágrafo. El Gobierno nacional fomentará el desarrollo de cadenas productivas entre empresarios MiPymes a través de figuras como la Asociatividad que generen valor agregado al producto final y permitan mayor innovación tecnológica entre las unidades productivas. (p.136) la Ley 1221 de 2008 en su artículo 2 indica

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías

de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (p.1)

Por lo tanto, no cumple con los requerimientos del artículo 6 de la misma ley, numeral 4, en el que expresa la excepción de un no teletrabajador, ya que, si recibe un salario, no es considerado como tal:

Artículo 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. 4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. (p.3)

Siendo esta una modalidad casual, por un tiempo determinado hasta el 01 de junio de 2021, debido a las excepciones que se han impuesto en el Decreto 206 artículo 10 y 13 donde especifica

Artículo 10. Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID- 19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares. (p.16)

Artículo 13. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de junio de 2021, y deroga el Decreto 039 del 14 de enero de 2021. (p.16)

Lo anterior ha limitado a la mayoría de empresas desde hace más de un año, con publicaciones de decretos periódicos para ir sobrellevando la situación laboral de los colombianos, y de este modo no ser drásticos con las medidas de regulación, que hoy en día ya han flexibilizado un poco más.

En la sentencia C-171-2020 señala que: Para sobrellevar estos efectos, la OIT hizo referencia a cuatro pilares fundamentales: i) la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo; ii) el fomento de la actividad económica y la demanda de mano de obra; iii) el apoyo al empleo y mantenimiento de ingresos; y iv) la búsqueda de soluciones mediante el diálogo social. Sobre este último pilar indicó que “constituye un instrumento indispensable para gestionar las crisis de forma armonizada y eficaz y facilitar la recuperación, y es un método de gobernanza primordial para llevar a cabo cambios”

37. Esa organización se remitió, además, a ciertas directrices internacionales que contienen orientaciones como respuesta a situaciones de crisis, entre ellas, la Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017), instrumento en virtud del cual los gobiernos deberían tratar de: i) garantizar la seguridad básica del ingreso; y ii) adoptar, restablecer o ampliar regímenes integrales de seguridad social y otros mecanismos de protección social. También estimó que de conformidad con el Convenio núm. 122 de 1964 sobre la política del empleo, es “pertinente mantener los niveles de los salarios mínimos porque [estos] pueden proteger a los trabajadores en situación vulnerable y reducir la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica”. Asimismo, consideró que en virtud del Convenio núm. 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, “el trabajador debería tener derecho a recibir subsidios o asistencia en caso de desempleo para compensar la pérdida de ganancias”. Por otro lado, señaló que los empleadores “no deberían exigir unilateralmente a los

trabajadores que utilicen sus vacaciones anuales”, pues según el Convenio núm. 132 de 1970 sobre las vacaciones pagadas, la época de estas se determinará por el empleador, previa consulta con el trabajador.

### 3. Diseño Metodológico

#### 3.1 Tipo de Investigación

**3.1.1 Según el propósito.** El propósito de la presente investigación será llevado a cabo mediante la representación de cualidades, por lo que se convertiría tipo de investigación cualitativa, que, según Flick (2012):

Se refiere a ilustraciones sobre las labores diarias de los individuos, grupos o empresa, por lo tanto, este tipo de investigación concierne acerca de lo que estos expresan, especulan, aprecian o hacen; basados en sus costumbres y hábitos culturales; la dinámica de su interacción con el medio, lo cual se puede mencionar o crear hipótesis basados en la información recopilada. (p.61)

Tamayo (2007), señala que en la investigación cualitativa se maneja “con la intención que el investigador se genere sus teorías o conceptos acerca de la problemática estudiada, en una población determinada” (p.9), igualmente expresa que “la exploración cualitativa se orienta en descubrir las anomalías al explorarlas desde un punto de vista real, y entornos relacionados con la práctica de estos sucesos” (p.157).

**3.1.2 Según el nivel.** Según el nivel de la investigación, se considera que se empleará un modelo el interpretativo descriptivo, en donde “se orientará a través de los resultados de un instrumento relacionándolo con el marco teórico y metodológico, para lograr la interpretación del fenómeno social en un contexto definitivo en la sociedad” (Moreno, 2005, p.13).

Castaño & Quecedo (2002) señala que el paradigma interpretativo hace parte:

De la realidad que vive una sociedad, constituida por los diversos factores en su comportamiento de consumo y producción, generando un marco de referencia para generar información real y veraz, sin generalizar los acontecimientos de un contexto, ni leyes o teorías, sino elaborar una descripción ideográfica del fenómeno de estudio válida para el contexto donde, por el contrario, exponer de modo certero los datos de la investigación. (p.53)

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que, de acuerdo al nivel, la investigación interpretativa descriptiva da la libertad de generar nuevas proposiciones, fundamentadas en una situación, población o entorno que presente cambios en su dinámica natural.

**3.1.3 Según la estrategia documental.** En este apartado del tipo de investigación se maneja una estrategia documental basada en la legislación nacional e internacional, en donde pueda relacionar la información adquirida en el instrumento que expresan los participantes de su situación actual, con otras investigaciones preliminares enfocadas al tema central, y que, por parte de Galeano (2018):

La recopilación documental como estrategia se basa en una metodología cualitativa que permite la recolección y selección de datos e información por medio del estudio de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, leyes; y es comparada con otras ya que para muchos es más factible la recolección de datos cuantitativos. (p.101)

### **3.2 Población y Muestra**

Como expresa Tarrés, Peón, Serrano, García, Wiesner, Margen et al. (2014), una población es “un conjunto de individuos, temas, empresas o sucesos, que se vinculan con criterios determinados y para los que se procura sistematizar las consecuencias de la indagación” (p.73). Basado en lo anterior, la población de la presente investigación serán las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cúcuta, las cuales oscilan según la Cámara de Comercio de Cúcuta (2020) entre 1530 pymes representadas con un 2,56% de todas las empresas en la ciudad.

La muestra será no probabilística, acreditada como “dirigida”, ya que presume una modalidad de selección voluble, en donde gran cantidad de investigaciones emplean este tipo de opción, deduciendo sobre la población. La deliberación de la “muestra no probabilística” se compone de voluntarios y modelo de expertos (Hernández & Torres, 2018). Esto indica que la muestra es designada a beneficio del investigador, y de acuerdo a la disposición de los participantes para esta investigación. que puede acceder a la información de una de ellas, con la cual realizará el estudio, se ha seleccionado a 25 pymes para la aplicación del instrumento.

### **3.3 Hipótesis**

Al analizar las bases de protección y beneficios legales de las pymes, se creará una evaluación de la situación actual y las herramientas con las que cuentan para continuar en funcionamiento.

A través del estudio de las medidas laborales que regulan la situación económica de las pymes, se logrará identificar estrategias para mejorar el ejercicio de estas empresas.

### 3.4 Variables

Para la realización de las variables fue necesario tener en cuenta tanto el objetivo general y los específicos, los cuales ayudaron a determinar las dimensiones e indicadores para llevar a cabo cada uno de ellos

**Tabla 1. Variables de estudio**

<b>Objetivo General:</b> Analizar las bases de protección y beneficios legales con las que cuentan los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta para continuar funcionando en medio de la pandemia causada por el Covid-19			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Identificar las modalidades empleadas por los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta, han sobrevivido a la situación actual con las restricciones por el covid-19.	Demanda de productos y servicios	Negocios en funcionamiento	1) Cantidad de empleados 2) Jornadas laborales 3) Modalidad de trabajo 4) Tiempo de reactivación 5) Aplicación de decretos 6) Medidas de bioseguridad 7) Apoyo económico 8) Empleo de las TIC 9) Cambio de objeto social Perspectivas a futuro
Describir las restricciones en materia laboral presentadas en las Pymes por el covid-19, y las expectativas que tienen para el futuro.	Disposiciones de ley	Limitaciones de las Pymes Derechos como emprendedores	1) Decretos municipales 2) Reportes del DANE 3) Información Cámara de Comercio de Cúcuta.
Interpretar las medidas laborales reguladoras para enfrentar la situación económica de las Pymes en medio de la Pandemia.	Fundamento legal	Relación competitiva de los empresarios	1) Leyes 2) Decretos nacionales

### 3.5 Técnicas de Recolección de Datos

En la presente investigación se emplearán dos técnicas de recolección de información más adecuada a su diseño, como son la entrevista con preguntas abiertas, que, según Gómez (2006), consiste “la obtención de la información a través de preguntas abiertas, organizadas con

anterioridad, permitiendo la vinculación entre las preguntas para que el entrevistado pueda exponer sus opiniones de modo fluido” (p.58).

De acuerdo con lo expuesto por el autor, se puede decir que es un medio de recopilación de información, con preguntas en donde puede decir lo que piensa respecto al tema planteado, donde posterior a esto se analiza la información y se sacan conclusiones de estas, generando nuevas teorías.

Como segundo instrumento se empleará la técnica de análisis documental, que consiste en la recolección e indagación registrada, la cual se fundamenta en el estudio de leyes, teorías e información bibliográfica relacionada con el tema, el autor García (1993), indica que el análisis documental:

Es el conjunto de operaciones destinadas a representar el contenido y la forma de un documento para facilitar su consulta o recuperación, o incluso para generar un producto que le sirva de sustituto. Existen dos tendencias respecto a su concepción, una que considera que el Análisis documental comprende varias fases, y la Descripción Bibliográfica es una de ellas, y otra que estima que el Análisis Documental debe considerarse exclusivamente como descripción del contenido y no como descripción formal. (p.1)

## **4. Resultados**

### **4.1 Interpretar las normativas en Materia Laboral Presentadas en las Pymes por el Covid-19, y las Expectativas que Tienen Para el Futuro**

Actualmente, la pandemia ha generado un impacto económico y social, especialmente en las pymes, siendo un hecho sin precedentes que, la actividad económica se ha reducido como consecuencia de la baja actividad comercial en términos de tiempo laboral (Hevia & Neumeyer, 2020). En este sentido, las pymes deben atender a la responsabilidad de garantizar las medidas prácticas de prevención para minimizar los riesgos ocupacionales. Sin embargo, la legislación nacional atribuye ciertas limitaciones a las pymes, en materia laboral, dispuestas en decretos nacionales por los cuales se rigen las gobernaciones y municipalidades quienes también en ejercicio de códigos policiales regulan las condiciones para cumplir los decretos en materia laboral por las que se rigen las pymes en la actual coyuntura.

No obstante, el regimiento municipal depende de las leyes decretadas para los departamentos y estos a su vez están ordenados y emitidos por entes como la Presidencia, los Ministerios o el Congreso. Para el caso de la ciudad de Cúcuta no ocurre de forma distinta, por lo cual se hace mención de los decretos legislativos adoptados por la municipalidad en cabeza de la alcaldía.

En la actualidad debido a la pandemia originada por el COVID 19, se han presentado diversas restricciones en materia laboral, lo cual ha generado cambios drásticos en el manejo operacional de las pequeñas y medianas empresas. Estas han sido manifestadas por el gobierno con el fin de garantizar las medidas de seguridad de los ciudadanos, y a raíz de esto han surgido diversas modalidades de trabajo como el teletrabajo y la alternancia, un gran grupo de pequeños y medianos empresarios, se han visto en la necesidad de cerrar sus puertas, y no poder aceptar a sus

trabajadores, ya que económicamente no están capacitados para soportar esa carga (Cardona, Díaz & Urrea, 2021).

Han decretado medidas de restricción a la circulación, toque de queda u otras medidas en sus circunscripciones territoriales tendientes a mitigar o controlar la extensión del Coronavirus COVID-19, en donde según el artículo 29 inciso b, de la Ley 1551 de 2012 señala que los alcaldes practicarán las ocupaciones que les determina:

Funciones. Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el presidente de la República o gobernador respectivo”. b) En relación con el orden público: 1. Conservar el orden público en el municipio, de conformidad con la ley y las instrucciones del presidente de la República y del respectivo gobernador. “La Policía Nacional cumplirá con prontitud y diligencia las órdenes que le imparta el alcalde por conducto del respectivo comandante. 2. Dictar para el mantenimiento del orden público o su restablecimiento de conformidad con la ley, si fuera del caso, medidas tales como: a) Restringir y vigilar la circulación de las personas por vías y lugares públicos; b) Decretar el toque de queda; c) Restringir o prohibir el expendio y consumo de bebidas embriagantes. (p.21)

Lo anterior, con el fin de promover el orden público y evitar se propague más el virus del Covid-19, por lo cual ha presentado estas restricciones, que aplican para el área laboral, escolar y demás que se relacionen con la circulación pública. Lo cual ha afectado en gran manera a las pequeñas y medianas empresas, quienes al no poder prestar de modo libre las actividades de objeto comercial, se han visto forzados a cerrar, y otros a ajustarse a dichas restricciones.

En la sentencia C-171-2020 en el Examen de las condiciones materiales de validez del Decreto 488 de 2020 A efectos de realizar el análisis material del contenido del Decreto Legislativo 488 de 2020, la Corte procederá de forma individual porque, si bien es cierto todas las medidas se enmarcan en contenidos laborales, no se trata de idénticas materias.

#### **4.1.1 Medidas municipales limitantes en materia laboral para las Pymes por el covid-19.**

Entre las medidas municipales que han limitado a los pequeños y medianos empresarios en la ciudad de Cúcuta durante la pandemia del Covid- 19, se presentan en el Decreto 10 de 2020 del 20 de marzo de 2020 “Por la cual se adoptan y armonizan medidas y acciones transitorias de policía para la prevención y evitar el riesgo de contagio y/o propagación de la enfermedad COVID -19”. Las medidas adscritas al código de policía mantienen las normas que regulan el comportamiento ciudadano para garantizar el orden público y que gradualmente se cumplan las normativas impuestas por la municipalidad en la contingencia del Covid-19 que incluye la implementación de los protocolos de bioseguridad en acompañamiento con la normatividad que restringe la circulación ciudadana por horarios o número de identificación. Los empresarios locales han manifestado que estas medidas han tenido efecto en los horarios de trabajo, así como, una disminución significativa de la productividad como respuesta a las restricciones en la circulación.

En cuanto a otras restricciones en materia laboral, las pymes del sector del entretenimiento se acogieron especialmente a la Resolución 453 del 18 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la cual “ordenó la medida sanitaria obligatoria preventiva y de control (en todo el territorio nacional), la clausura de los establecimientos y locales comerciales de esparcimiento y diversión; de baile; ocio y entretenimiento y de juegos de video y precisa que la venta de comidas y bebidas permanecerán cerrados al público y solamente podrán ofrecer estos

servicios a través de comercio electrónico o por entrega a domicilio, para su consumo fuera de los establecimientos, exceptuando los servicios prestados en establecimientos hoteleros.

A su vez, el Decreto 0311 del 17 de marzo del 2020 ajustado con 418 de 2020 (ámbito departamental) promulga la prohibición de consumo de bebidas embriagantes en sitios públicos, aunque no se prohíbe la venta de bebidas. Por su parte, las restricciones en el ámbito departamental también conciernen a la implementación normativa de la municipalidad de Cúcuta, por lo cual, las medidas de prohibición de consumo de bebidas alcohólicas en establecimientos comerciales aparentemente fue limitante en las empresas del sector del entretenimiento, las cuales, según la Cámara de Comercio de Cúcuta corresponden al 10% de participación comercial, pero no se constituyen como el sector más vulnerable por el Covid-19 (DANE, 2020).

**4.1.2 Medidas promulgadas para la garantía de los derechos del emprendedor (Pymes) durante la coyuntura económica por el covid-19.** Entre las disposiciones legales a favor de las empresas y en atención a la prospección empresarial, la Ley 2069 de 2020 es creada en medio de la actual crisis por Covid-19 por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Entre las alusiones a los artículos específicos para las empresas de la economía solidaria se hace mención de aquellos que estimulan las acciones económicas y comerciales de las pymes:

“Artículo 9: establece alianzas para la promoción del desarrollo empresarial y la introducción de los microcréditos”

“Artículo 22: acerca de la conformación de cooperativas a partir de tres asociados”

“Artículo 23: reconocimiento del carácter empresarial de las cooperativas y su clasificación como pymes”

“Artículo 52: acerca de la promoción de asociación de pequeños productores”

Según lo reportado por la Cámara de Comercio de Cúcuta (2020) el 54% de los empresarios manifiestan que la medida económica que debe tomar el Gobierno Nacional para afrontar la crisis actual en la economía es la apertura de créditos especiales, puesto que, de esta parte poblacional la mayoría tiene un crédito vigente, aunque no cuenta con más fuentes de ingreso para pagarlos. Por lo cual, el 69% del sector empresarial de Cúcuta no obtiene créditos especiales, sino que acuden a préstamos familiares o de otras fuentes.

La Circular 004 de 2020 del 18 de marzo de 2020, emitida por Ministerio de Comercio, Industria y Turismo refiere que “el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT) y el Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia (Bancoldex) diseñan una solución de crédito preferencial dirigida al mantenimiento de la liquidez de empresas de turismo, transporte aéreo, espectáculos públicos, con un fondo de \$250.000.000.000: 70% MiPymes - 30% grandes empresas”. De acuerdo con la Cámara de Comercio de Cúcuta (2020) la mayor participación de las pymes en la ciudad se basa en el sector comercio con un 28.9%, aun así, en el al sector turismo se identifican como tal el 6.5% de las pequeñas empresas, por lo cual la financiación va dirigido a un sector minoritario.

Sin embargo, en un ámbito más generalizado el Decreto 0311 de marzo de 2020, ajustado con 418 de 2020 declara que se aplica las excepciones de restricción “a funcionarios públicos expresamente autorizados; trabajadores de farmacias, trabajadores turnos de trabajo nocturno; fuerza pública, vigilancia privada, vehículos y personal de emergencia, personal operativo de aeropuerto y operación; empresas de aseo, servicios públicos domiciliarios, movilización carga de alimentos y perecederos con propósito de surtir establecimientos comerciales, trabajadores

dedicados a la adquisición, producción, transporte y abastecimiento de alimentos, productos farmacéuticos y primera necesidad, sector de hidrocarburos, y hoteles”

De otro modo, el Decreto 000589 de 2020 mediante el Artículo segundo expresa que “con el propósito de asegurar la reactivación de las actividades económicas autorizadas por el gobierno nacional, los alcaldes municipales deberán establecer las medidas de control y seguimiento para asegurar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad en las empresas y sectores económicos que reactiven su actividad productiva, para garantizar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad establecidos en las Resoluciones No. 000666 y 000675 de 2020 y demás normas que establezcan las autoridades sanitarias nacionales y del departamento.”

La situación pandémica ha obligado a tomar medidas que salvaguarden, en todos los casos, la salud humana acompañado de la intención de evitar el colapso del sistema de salud. Sin embargo, la anterior disposición se presentó como una limitación para la producción de las pymes, puesto que todos los sectores económicos están interconectados y, además, son dependientes de la libre circulación ciudadana.

Si bien tal disposición salvaguarda los recursos humanos en pro del cuidado y la salud, también se constituye como una medida con pocas alternativas que, podría desestabilizar en los casos menos preparados las perspectivas laborales en el contexto pandémico, es decir, la implementación del plan de contingencia junto con la ficha técnica y las normas de bioseguridad no ofrecen suficientes soluciones en materia laboral, como si lo hacen las medidas relacionadas con el Decreto 000666 de 2020 que manifiesta que “los empleadores están obligados a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del

proceso de producción”.

En esta instancia, se resuelve mediante el Artículo Segundo el ámbito de aplicación el cual incluye al comercio general conformado por pequeños empresarios y comerciantes, trabajadores y empleadores. Adicionalmente; el Artículo Tercero expresa las responsabilidades del empleador y del trabajador o vinculado mediante contratación por prestación de servicios”, al respecto, la Cámara de Comercio (2020) confirma que el 61% de los empresarios locales están interesados en capacitar a sus empleados virtualmente para las ventas y el marketing digital, de esta forma se estaría cumpliendo con las garantías de seguridad para los empleados, empleadores y sus familias, esta medida reduce la exposición a la vez que mitiga las bajas en productividad.

En vista de cumplir con los requerimientos en las medidas para la seguridad laboral y la consecuente actividad comercial, el Decreto 001033 de 2020 mediante él expresa que:

Cada alcalde Municipal deberá establecer para el comercio en cada municipios, de acuerdo con la afectación y casos activos de personas por COVID-19 la medida de pico y cédula, permitiendo la entrada a los establecimientos de comercio los días pares a las personas que se identifiquen con cédula terminada en número par, y los días impares las personas que se identifiquen con cédula terminada en número impar, siendo obligación de cada establecimiento de comercio observar el aforo máximo previsto en los protocolos aprobados para su apertura, exceptuando de esta medida al personal de salud, fuerzas armadas y de policía, y a los funcionarios y contratistas de las entidades públicas que tengan relación directa con el manejo de asuntos relacionados con la pandemia. (p.12)

De esta manera se posibilita el recambio de bienes y servicios que requieran la presencialidad para efectuarse. A pesar de esto, en Cúcuta se han identificado a los sectores del comercien

general (al mayor y al detal), alojamiento y restaurantes, construcción, transporte y marroquinería (cuero) como los sectores más vulnerables en términos de ocupación y de bajas económicas. Esto puede estar relacionado a las modalidades de trabajo ejecutadas por las pequeñas empresas que aun dependen del ofrecimiento físico de sus productos y servicios. Por lo cual se hace necesario un plan de capacitaciones para las modalidades de ventas virtuales tal como lo manifestaron los empresarios de la localidad.

Para el fin de salvaguardar las actividades económicas y comerciales, el Artículo Sexto del Decreto 001033 de 2020 manifiesta que “las entidades públicas y privadas privilegiarán el trabajo virtual, para lo cual deberán preferir las labores de trabajo en casa de sus funcionarios y trabajadores, evitando en lo posible, el desarrollo de labores presenciales en los sitios de trabajo”. Esta disposición permite el funcionamiento de las pymes en términos de actividad en el contexto transicional del cambio en las modalidades de trabajo.

Por lo consiguiente, la municipalidad de Cúcuta en cabeza del alcalde, acoge las consideraciones consignadas en el Decreto No. 203 del 31 de julio de 2020 “por medio el cual se acogen las instrucciones contenidas en el Decreto Presidencial 1076 del 28 de julio de 2020, en el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público” y se dictan otras disposiciones”. En el marco de las garantías de los derechos del trabajador y las empresas, el anterior decreto consideró, entre otros tópicos “que mediante los Decretos Legislativos 569 y 575 de 2020, el Gobierno Nacional adoptó medidas sobre la prestación del servicio público de transporte, y su infraestructura, así como para mitigar los efectos económicos generados por la pandemia del Coronavirus Covid-19 en el sector transporte e infraestructura, en el marco del Estado de Emergencia Económica...” Con relación a este aspecto, es menester referirse a que no solo el

cese de actividades que conlleva al cierre de establecimientos genera desequilibrios y pérdidas económicas, sino que la efectividad de todos los procesos asociados a la infraestructura vial ralentizan la productividad económica en la medida en que la obstaculización del tránsito y de la movilidad en misiones de carga y transporte de alimentos, mercancías, materias primas y demás, elevan los costos de producción si es el caso de las empresas dedicadas a procesos o puede elevar los costos de los productos que simplemente se comercialicen. Por lo cual las afectaciones y los derechos en materia laboral son sistémicos puesto que no se pueden considerar como eventos económicamente aislados, además es importante reconocer e implementar la expedición de protocolos de bioseguridad necesarios para todas las actividades económicas, los cuales son dispuestos por el Ministerio de Salud y Protección Social.

#### **4.2 Describir las Modalidades de Trabajo Empleadas por los Pequeños y Medianos Empresarios de la Ciudad de Cúcuta que han Sobrevivido a la Situación Actual con las Restricciones por el Covid-19**

Los indicadores de la demanda de productos y servicios se estudiaron de acuerdo con las respuestas y opiniones sobre las perspectivas futuras y las experiencias basadas en las variaciones en las actividades comerciales y económicas desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad. En la entrevista a una muestra de 25 pequeños empresarios de la localidad de Cúcuta se determinaron los aspectos que identifican la implementación de modalidades de trabajo y su relación con los cambios en ocupación en el marco de las restricciones por el Covid-19.

En cuanto a la cantidad de empleados del que los empresarios han dispuesto desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad es de notar que las respuestas estuvieron polarizadas entre la variación y la no variación en las cantidades. Sin embargo, los empresarios no niegan el despido

de algunos miembros de su personal y la alternancia en turnos de trabajo con el fin de optimizar lo máximo posible las actividades laborales. Como toda organización las Pymes también deben emplear estrategias que les contribuya en su sostenimiento económico, ya que todas están expuestas a cambios que puedan golpear fuertemente sus finanzas. De acuerdo a lo descrito por Nole (2017), casi todos las pequeñas y medianas empresas no tienen presente un declive de sus ingresos financieros, y muchos solo se percatan tiempo después, y es donde inician una fase de recuperación, cuando vuelven a tener un aumento de la demanda de sus bienes o servicios, y requieren de un aumento de su capital para invertirlo, pero no todos lo emplean, dejando a un lado esta estrategia tan importante, la cual les permitiría llegar a un equilibrio en poco tiempo, y a largo plazo una elevada ganancia en su gestión financiera.

Según el autor, se necesita establecer épocas de invención y toma de decisiones importantes que pueden beneficiar o perjudicar la empresa, también es relevante mencionar que si se es consciente que se ha pasado o está pasando por un tiempo difícil, y se presenta una oportunidad de negocio, es viable reinvertir las ganancias para aumentar la producción, y tener mayor variedad en el portafolio de servicios o productos, dándole así un valor agregado, y siendo competentes al accedan hacia el desarrollo de la sociedad, desde el punto de vista interno como externo. Ya que, así mismo, se verá beneficiado el equipo humano con el que se cuenta, garantizándoles un trabajo digno, y evitándoles pasar por una situación de desempleo, al no tomar la decisión correcta.

Para Chávez (2017), el sostenimiento económico de una empresa pequeña o mediana, tiene gran vinculación con el manejo de los costos de producción, siendo esta una estrategia para aumentar sus ganancias, esto se determina a través de análisis estratégicos donde se pongan sobre la mesa la relación de costos, e identificar cuales están siendo innecesarios, y que le esté siendo

menos rentable. Posterior a esto se podrá admirar la diferencia y valorar los cambios hechos, que le han permitido reducir de modo sencillo, costos que realmente eran gastos.

En la mayoría de pequeñas y medianas empresas, se toman decisiones financieras que son escasas de estrategias organizacionales, en donde no tienen una relación entre la producción y lo económico, por lo que se necesita implementar estrategias para mantener la economía de la compañía, en donde se tenga en cuenta la competitividad y la inversión de capital, ya que si no se es competente, puede que se haga una mala inversión o una inversión innecesaria; y por el contrario, al ser competitivos se tendrán claros los objetivos, teniendo un enfoque real, que le permita tomar las mejores decisiones, puedan ver sus resultados a corto, mediano y largo plazo, según la dinámica que operaciones que se maneje. Coincidiendo con Estrada & Acevedo (2020), quienes indican que:

La mayoría de las pymes toman decisiones de financiamiento, aplican una estrategia intensiva, su permanencia en el mercado es baja y el nivel de venta es regular, implicando que la empresa carezca de una alta competitividad, dificultando su desarrollo y expansión en todos los niveles.

**4.2.1 Dentro de las modalidades de trabajo se encuentran.** Como se muestra a continuación:

La alternancia laboral artículo 5 de la Ley 2088 del 2021.

Reinvertir las ganancias para el aumento de producción y tener mayor variedad en el portafolio dando un valor agregado artículo 2 de la ley 278 de 1996.

Análisis estratégico de relación de costos e identificar cuales están siendo innecesarios y así eliminar costos que en realidad eran gastos Artículo 2 de la ley 278 de 1996

El teletrabajo Ley 1221 del 2008

La suspensión del contrato artículo 51 código sustantivo del trabajo

Trabajo desde casa ley 2088 del 2021

Vacaciones anticipadas artículo 187 del código sustantivo del trabajo

**Tabla 2. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta sobre la variación en la cantidad de empleados desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad**

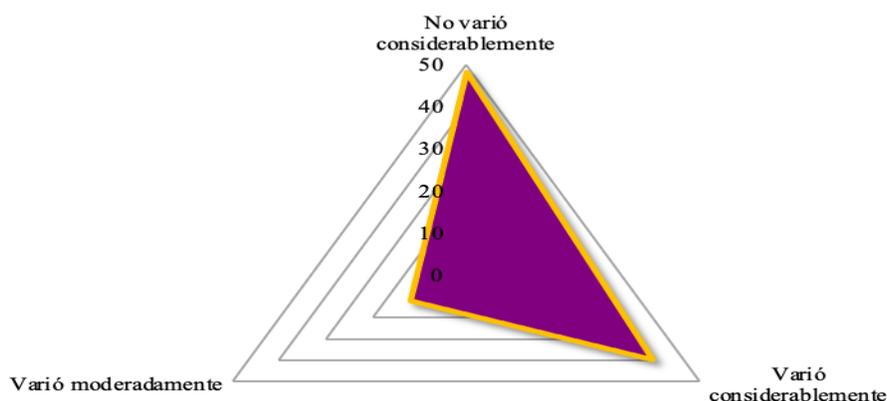
<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. Varió bastante, disminuyeron a la mitad por las ventas que también disminuyeron	<b>No varió considerablemente</b>	<b>P1. ¿Cómo considera que ha variado la cantidad de empleados desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad?</b>
2. Mucho, tuvimos que cerrar y por eso despedir a 2 empleados		
3. No varió, cambió la forma de trabajar, implementamos el teletrabajo		
4. Los empleados siguieron siendo la misma cantidad, pero se trabajaba por turnos y se les bajó el sueldo		
5. No varió porque seguimos trabajando de forma virtual		
6. No despedimos a nadie, pero tuvimos que reducir el sueldo y las horas de trabajo		
7. Varió mucho, redujimos el personal y cambiamos de actividad, nos dedicamos a vender implementos de bioseguridad en vez de ropa	<b>Varió considerablemente</b>	
8. Varió mucho porque tuvimos que cerrar y estar sin trabajar por unos meses hasta que retomamos labores	<b>Varió moderadamente</b>	
9. Las horas de trabajo se disminuyeron entonces seguimos con la misma cantidad de empleados		
10. No varió porque este establecimiento es atendido solo por una persona y siguió trabajando, aunque también hubo que cerrar cuando la alcaldía lo decretaba		
11. No varió la cantidad porque se trabajó por turnos		
12. No cambiamos mucho, aunque la empleada de aseo se quedó sin empleo mientras cerramos lastimosamente, aunque hemos vuelto con un poco más de normalidad		
13. Varió ya que se despidieron 2 empleados de los servicios de aseo y recepción		
14. Los empleados no variaron, pero se les bajo el sueldo y también las horas de trabajo		
15. La cantidad de empleados se mantuvo igual, pero se trabaja una sola jornada		
16. No varió mucho, asignamos tareas y cada empleado las realizó desde		

Respuestas	Variable	Ítem
la casa		
17. Varió bastante, los dos empleados que tenía fueron despedidos forzosamente debido al cierre total, volvimos a abrir y reintegrar al personal		
18. Esto cambio bastante, los empleados se redujeron a la mitad		
19. La cantidad de empleados varió cuando redujimos el personal a la mitad en el inicio de la pandemia, ahora volvimos a contactar a la mitad de ellos		
20. No varió la cantidad de empleados, pero el sueldo se redujo		
21. No variaron porque el negocio es atendido por el propietario entonces lo hacía desde la casa durante el cierre hasta ahora que se reabrió el comercio		
22. Varió mucho, dos empleadas se quedaron sin actividad durante los primeros 5 meses desde el inicio de la pandemia, ahora retornaron		
23. Durante el cierre despedimos a un empleado, entonces si varió		
24. El cambio fue grande, los empleados tuvieron que dedicarse a otras actividades y el negocio se redujo a ser atendido solo por el propietario		
25. Los empleados variaron mucho porque se disminuyó el sueldo y algunos cambiaron de actividades		

De acuerdo con lo anterior se establecieron las variables para medir el indicador “cantidad de empleados” consignados en la Tabla 3.

**Tabla 3. Indicador “cantidad de empleados” de la variable Demanda de productos y servicios**

Cantidad de empleados	$f_i$	%
No varió considerablemente	12	48
Varió considerablemente	10	40
Varió moderadamente	3	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 2. Valores porcentuales del indicador "variación de empleados" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada a pequeños y medianos empresarios de Cúcuta (Tabla 2), el 48% consideró que la cantidad de empleados no varió considerablemente desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad (Figura 2), esto se debe a las diferentes estrategias de trabajo implementadas por los empresarios, las cuales incluyen cambios de jornadas laborales, disminución de sueldos y teletrabajo en algunos casos (Tabla 2). Por otra parte, el 40% de los empresarios considera que la cantidad de empleados varió considerablemente, manifestaron que despidieron a la mitad de ellos, en algunos casos, por lo cual el personal se vio considerablemente afectado. Sin embargo, el 12% de los empresarios considera que la variación fue moderada percibiendo algunos cambios en el número de empleados pero que en algún momento pudieron ser reintegrados a las labores, aunque esto no sucede en todos los casos correspondientes a tal categoría (Figura 2).

Lo expresado por parte de los pequeños empresarios acerca de cómo se han visto afectadas las jornadas laborales en su mayoría señala que se ha visto una reducción en las jornadas laborales lo cual, manifiestan, es desfavorable para la producción. La entrevista recopiló las

experiencias expresadas en la Tabla 4.

**Tabla 4. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y su opinión sobre cómo se han afectado las jornadas laborales y como han manejado la situación durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>	
1. Las jornadas laborales se disminuyeron a 6 horas diarias	<b>Reducción considerable de la jornada laboral</b>	<b>P2. ¿Cómo se han visto afectadas las jornadas laborales, y como ha manejado la situación durante la pandemia?</b>	
2. No se disminuyeron las jornadas laborales porque se trabajaba desde la casa			
3. Las jornadas se redujeron a solo 4 horas por la mañana			
4. Se trabajaba por turno, cada turno era de 4 horas, se hizo para sostener la cantidad de empleados			
5. No nos afectó tanto porque cambiamos a una actividad que permitía vender desde la casa			
6. Las jornadas disminuyeron mucho, se afectaron mucho ya que no pudimos trabajar lo suficiente para pagar a todos los empleados			
7. Las jornadas de trabajo se redujeron a 5 horas			<b>Jornada laboral regular</b>
8. Afectó mucho porque se trabaja poco			
9. Afectó mucho a la economía porque no se podía trabajar mucho			
10. Las jornadas laborales se afectaron porque o se vendía tano como antes			
11. Las jornadas laborales se afectaron por la menor cantidad de tiempo disponible para vender			
12. Se podía trabajar algunos días entonces era poco para cumplir con todos los compromisos	<b>Leve reducción de la jornada laboral</b>		
13. Las jornadas laborales fueron más cortas que antes porque se trabajaba menos de 8 horas			
14. Se afectó grandemente porque trabajamos pocas horas en comparación con antes			
15. La jornada de trabajo se redujo a una sola			
16. En el inicio de la pandemia las jornadas se redujeron a 4 horas diarias			
17. Solo se trabajaba durante una jornada			
18. Nos afectamos mucho porque permanecía poco tiempo abierto			
19. No afectó mucho porque cambiamos de actividad y podíamos trabajar a puerta cerrada			
20. El trabajo solo podía hacerse por una jornada, generalmente por la mañana			
21. Afecto que no se pudiera trabajar más de 5 horas diarias en promedio			
22. Las horas de trabajo se afectaron porque hubo días sin poder abrir y otros donde se trabajaba menos de 6 horas diarias			
23. Las jornadas de trabajo pasaron de ser de 10 horas a ser de 6 horas, tuvimos que reducir personal			
24. La jornada laboral se afectó bastante porque no se trabajaban suficientes horas y los clientes ya no venían con normalidad			
25. Afectó demasiado en la medida en que no pudimos trabajar lo acostumbrado			

Las variables de “afectación de las jornadas laborales” implican la reducción considerable de las jornadas laborales, leve reducción de la jornada laboral hasta reportar jornadas laborales regulares, las cuales están reportadas en la Tabla 5.

**Tabla 5. Indicador “afectación de las jornadas laborales” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Afectación de las jornadas laborales durante la pandemia</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Reducción considerable de la jornada laboral	19	76
Jornada laboral regular	3	12
Leve reducción de la jornada laboral	3	12
Total	25	100



**Figura 3. Valores porcentuales del indicador "afectación de jornadas laborales" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

Las jornadas laborales se vieron afectadas en la duración diaria (Tabla 4). El 76% de las pymes afirmaron que la jornada laboral se vio afectada por una considerable reducción de horas laborales, así como el 12% de los empresarios aseguraron que la jornada laboral no se vio

afectada, pues continuaron con sus prestaciones de servicios y productos con normalidad, mientras que el 12% restante tuvo una leve reducción de la jornada laboral (Figura 3).

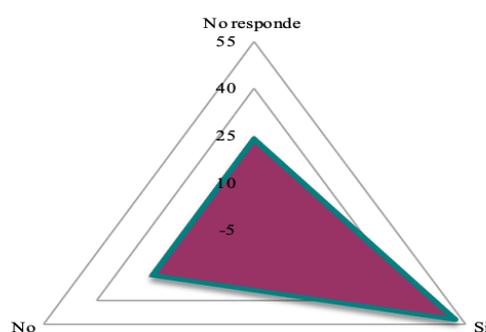
Otro aspecto susceptible de cambios fue la modalidad de trabajo en la transición de la presencialidad al trabajo en casa cuyas opiniones se encuentran en la Tabla 6.

**Tabla 6. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y su opinión sobre “el cambio en la modalidad de trabajo presencial por trabajo en casa” durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. No	<b>Sí</b>	<b>P3. ¿Se ha visto en la obligación de cambiar la modalidad de trabajo, empleando la presencial por otra como el trabajo en casa?</b>
2. Si		
3. No		
4. No		
5. Si		
6. Si		
7. No		
8. No se		
9. No se		
10. Si		
11. Si		
12. No sé de eso		
13. No		
14. Si		
15. Si		
16. No conozco el tema	<b>No responde</b>	
17. Si		
18. No		
19. Si		
20. No sé cómo hacerlo		
21. Si		
22. Si		
23. No estoy seguro		
24. Si		
25. Si		

**Tabla 7. Indicador “obligación de cambio en la modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa” de la variable Demanda de productos y servicios**

Obligación de cambio en la modalidad de trabajo presencial a trabajo en casa	$f_i$	%
No responde	6	24
Si	13	52
No	6	24
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 4. Valores porcentuales del indicador " cambio en la modalidad de trabajo presencial por trabajo en casa " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

El indicador sobre la obligación de cambiar la modalidad de trabajo presencial arrojó que el 52% de las pymes de Cúcuta han considerado o se han visto en la obligación de emplear modalidades de trabajo desde casa (Tabla 6). Empero, el 24% de los empresarios encuestados considera que no es necesario u obligatorio cambiar la modalidad, algunos señalan que no conocen a cerca del tema de teletrabajo o trabajo a distancia, por lo cual el 24% restante no responden contundentemente al respecto (Tabla 6, Figura 4).

Los encuestados manifestaron que permanecieron un tiempo considerable por fuera de sus actividades comerciales y económicas habituales, por lo cual se les preguntó a cerca de los lapsos experimentados por el cierre del comercio en la localidad de Cúcuta.

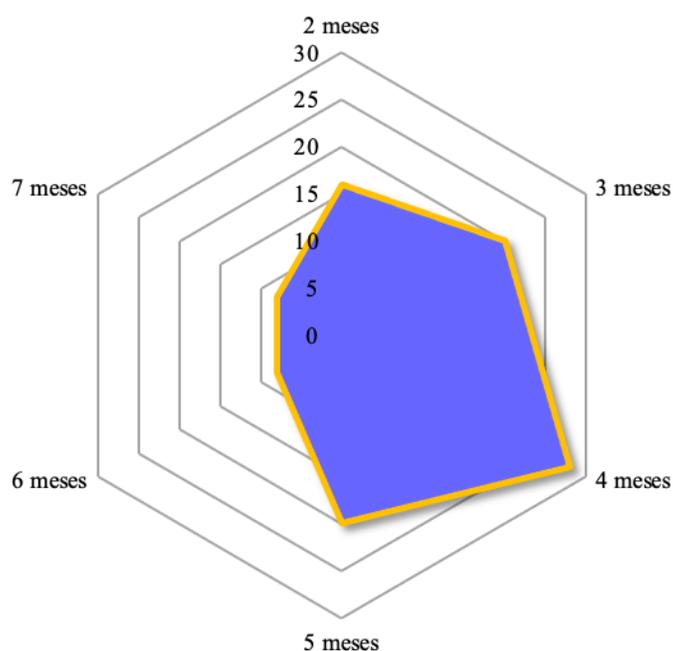
**Tabla 8. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “la duración en la reactivación de sus labores, y el tiempo que consideran necesario para volver a la normalidad” durante la pandemia del Covid-19**

Respuestas	Variable	Ítem
1. 4 meses, creo que la reactivación total podría tardar 1 año más	Lapso de 2 meses	<b>P4. ¿Cuánto tiempo le llevo para reactivar sus labores, y cuanto considera que hace falta para que vuelva a la normalidad?</b>
2. Me tomó 4 meses volver, la normalidad estará de vuelta en 3 años	Lapso de 3 meses	
3. 3 meses, la normalidad puede volver en 1 año	Lapso de 4 meses	
4. 6 meses, calculo 2 años para la normalidad	Lapso de 5 meses	
5. 5 meses, creo que esto volverá a ser normal en 1 año	Lapso de 6 meses	
6. 7 meses, en 2 años estará normal	Lapso de 7 meses	
7. 4 meses, la normalidad va a volver en 1 año	Normalidad en 1 año.	
8. 5 meses, la normalidad se dará en 2 años	Normalidad en 2 años	
9. 5 meses, puede tomar 2 años para volver a la normalidad	Normalidad en 3 años	
10. 3 meses, estoy pensando en que la normalidad volverá en 1 año		
11. 6 meses, pienso que estaremos como antes en 2 años		
12. 2 meses, la normalidad vuelve en 1 año		
13. 3 meses, en 1 año volveremos a la normalidad		
14. 7 meses, he pensado que las cosas volverán a ser como antes en 1 año		
15. 5 meses, tal vez en 3 años puede volver el comercio a la normalidad		
16. 5 meses, la normalidad puede restablecerse en 1 año		
17. 4 meses, creo que estaremos como antes en 2 años		
18. 2 meses, creo que la normalidad llegará en 1 año		
19. 4 meses, en 3 años estará normal		
20. 2 meses, creo que en 3 años puede volver todo a la normalidad		
21. 2 meses, en 2 años vuelve todo como antes		
22. 3 meses tardé en volver al negocio, la normalidad estará de vuelta en 2 años		
23. 4 meses, la normalidad estará de vuelta en 2 años		
24. 4 meses, tomará 2 años para que vuelva la normalidad		
25. 3 meses, me parece que las cosas serán como antes en 1 año		

La demanda de los productos y servicios, de acuerdo con las encuestas, registró como variables la temporalidad en el cese de actividades que se reporta en la Tabla 9.

**Tabla 9. Indicador “tiempo que le llevo para reactivar sus labores” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Duración en la reactivación de las labores</b>	<b><math>f_i</math></b>	<b>%</b>
2 meses	4	16
3 meses	5	20
4 meses	7	28
5 meses	5	20
6 meses	2	8
7 meses	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



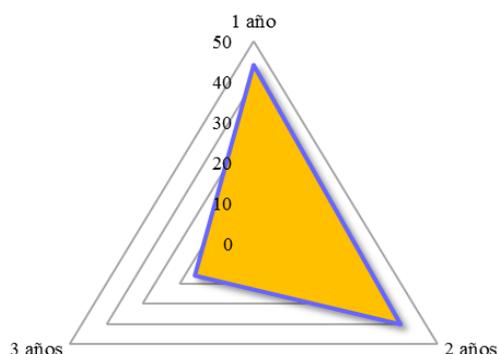
**Figura 5. Valores porcentuales del indicador " tiempo que tomó en reactivar las labores" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

El indicador correspondiente a la las experiencias que los pequeños empresarios de Cúcuta (Tabla 8), con respecto al tiempo que les tomó volver a las actividades económicas durante la pandemia, mostró que al 28% de las pymes les tomó 4 meses volver a sus actividades comerciales, mientras que, 3 meses les tomó al 20 % de las pymes, de igual forma, también a un

20% les tomó 5 meses, mientras que al 16% les tomó 2 meses, y entre las ocurrencias más bajas se reportaron que les tomó 6 meses a las pymes volver a sus actividades y el 6% restante recobro su trabajo a los 7 meses de inicio de la pandemia (Figura 5, Tabla 9). en cuanto a la percepción de los encuestados a cerca del tiempo estimado para volver a la normalidad (Tabla 10), el grupo de observación manifestó que la normalidad volverá en un lapso de entre 1 a 3 años, de los cuales el 44% afirmó que tal normalidad volvería en un año, el 40% estuvo de acuerdo en que tomaría 2 años y el 16% restante cuenta con que tal normalidad se restablezca en 3 años (Figura 6).

**Tabla 10. Indicador “tiempo que considera necesario para volver a la normalidad” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Tiempo considerado necesario para volver a la normalidad</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
1 año	11	44
2 años	10	40
3 años	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 6. Valores porcentuales del indicador " tiempo que considera necesario para volver a la normalidad" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

A cerca de la implementación de los decretos, los empresarios afirmaron que han acatado las medidas de restricciones correspondientes a las recopiladas en la Tabla 11. Sin embargo, algunas consideraciones de los empresarios muestran que esas restricciones estuvieron acompañadas por modalidades de trabajo y cambios en los turnos, aunque para efecto del estudio de este indicador se tuvieron en cuenta las variables registradas en la Tabla 12.

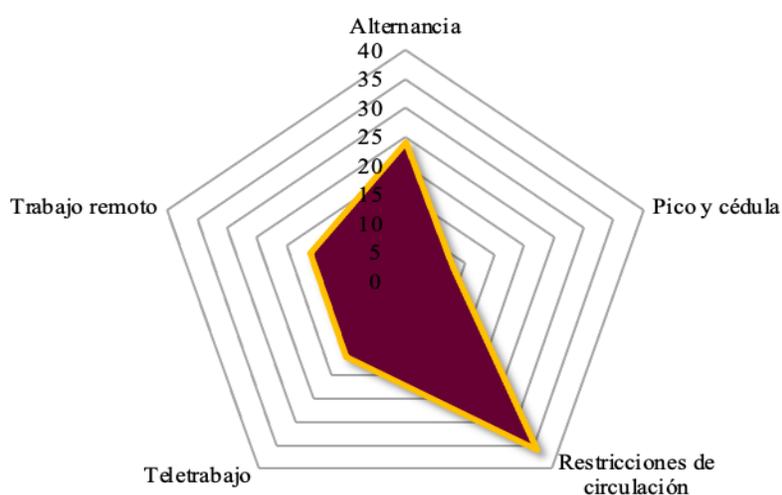
**Tabla 11. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “cómo se han regido y aplicado los decretos del estado para el control de las actividades económicas” durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. Nos hemos acogido a las restricciones en la circulación	<b>Alternancia</b>	<b>P5. ¿Cómo se ha regido y aplicado los decretos del estado para el control de las actividades económicas?</b>
2. Tuvimos pico y cédula		
3. Hicimos cumplir el pico y cédula para el ingreso al establecimiento		
4. Nos llevamos el trabajo para la casa	<b>Pico y cédula</b>	
5. La jornada laboral se rige por el toque de queda		
6. Hicimos turnos de trabajo para cumplir con el toque de queda, además del pico y cédula		
7. Vendimos productos desde casa		
8. Tenemos alternancia de turnos		
9. Trabajamos a puerta cerrada respetando el toque de queda y el pico y cédula	<b>Restricciones de circulación</b>	
10. Trabajamos por turnos cortos		
11. Ofrecemos nuestros productos por teletrabajo		
12. Asignamos tareas al personal que podía trabajar desde casa		
13. Hicimos el trabajo desde las oficinas sin abrir al público		
14. Implementamos el trabajo desde casa	<b>Teletrabajo</b>	
15. Hicimos el trabajo sin abrir el negocio en turnos alternados		
16. Trabajamos teniendo en cuenta el toque de queda y el pico y cédula haciendo pequeños turnos		
17. Implementamos el pico y cédula para la atención a los clientes		
18. Trabajamos sin atención al público		
19. Aplicamos el pico y cédula en la atención al cliente	<b>Trabajo remoto</b>	
20. Nos acogimos a las restricciones de pico y cédula y toque de queda		
21. Trabajamos de acuerdo con el toque de queda y el pico y cédula		
22. Hacemos ventas por teletrabajo		
23. Alternamos a nuestros empleados creando turnos de trabajo		
24. Trabajamos en la casa		
25. atendimos con el pico y cédula y trabajamos de acuerdo con el toque de queda		

La implementación de las medidas para el control de las actividades económicas de los emprendedores de la localidad, se basaron en los decretos municipales que a su vez se regían por decretos de ámbito departamental y nacional vigilados por la intervención de la institución policial como regulador del comportamiento y convivencia social.

**Tabla 12. Indicador “aplicación de decretos del estado para el control de las actividades económicas” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Aplicación de decretos del estado para el control de las actividades económicas</b>	<b><math>f_i</math></b>	<b>%</b>
Alternancia	6	24
Pico y cédula	2	8
Restricciones de circulación	9	36
Teletrabajo	4	16
Trabajo remoto	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 7. Valores porcentuales del indicador " aplicación de decretos del estado para el control de las actividades económicas" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

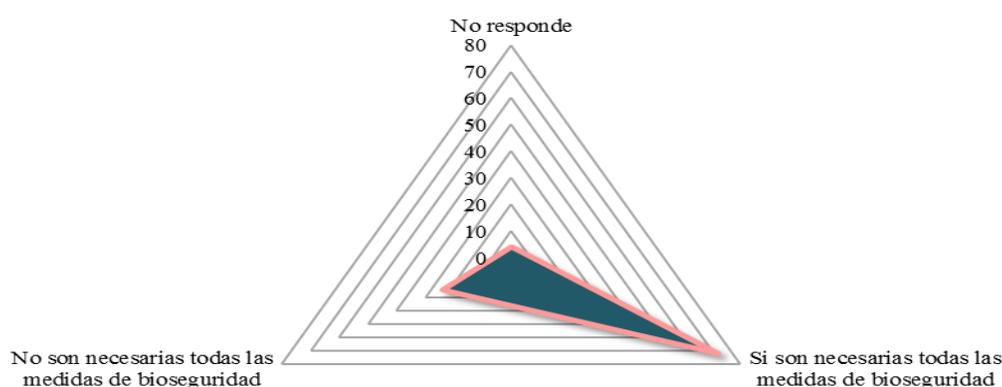
Los decretos y los anuales técnicos sobre el manejo de la bioseguridad en el trabajo fueron los aspectos a evaluar a través del indicador necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad, cuyas respuestas se reportan en la Tabla 13.

**Tabla 13. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus consideraciones sobre “si son necesarias todas las medidas de bioseguridad, para los establecimientos de comercio y su justificación” durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. Sí, son muy necesarias porque nos protegen de enfermarnos	<b>Son necesarias todas las medidas de bioseguridad</b>	<b>P6. ¿Considera que son necesarias todas las medidas de bioseguridad, para los establecimientos de comercio? ¿Por qué?</b>
2. Si, son necesarias para no sufrir las consecuencias del virus		
3. No sé, tal vez solo algunas		
4. Si son necesarias por la salud para seguir trabajando		
5. No, no todas son necesarias, tal vez basta con usar tapabocas y lavarse las manos		
6. Si son necesarias		
7. Son necesarias para que podamos seguir en funcionamiento		
8. Son medidas necesarias, pero no se cumplen siempre		
9. Las medidas de bioseguridad son necesarias en los negocios para que os clientes no se sientan en peligro		
10. Son necesarias algunas pocas medidas de bioseguridad porque es difícil cumplirlas todas		
11. Sí, son necesarias porque aplicándolas no ponemos en juego la salud		
12. Son muy necesarias porque nadie quiere entrar a un lugar donde no se cuidan		
13. Si porque de eso depende que podamos seguir trabajando	<b>No son necesarias todas las medidas de bioseguridad</b>	
14. Son necesarias para salir adelante y recuperarnos de esta crisis		
15. No creo necesarias todas las medidas sanitarias, solo paraos que están en contacto con portadores del virus		
16. Si, todas las medidas son muy necesarias e importantes para mantenernos a salvo		
17. Si porque es importante tener salud y trabajo		
18. Si, son necesarias para la seguridad de los clientes y de los mismos empleados		
19. Si, pero solo algunas medidas salvaguardan la salud, entonces no todas son necesarias		
20. Si, son indispensables para no comprometer la salud y el sustento de la familia		
21. Si son necesarias algunas medidas para el bienestar de toda la ciudad		
22. Si son necesarias para garantizar la bioseguridad de los trabajadores y de los clientes		
23. No, me parece que es un tanto exagerado		
24. No creo que sean todas suficientes o necesarias porque es impredecible saber si se va a contagiar o no		
25. No, no todas son necesarias, pero si debemos cuidarnos		

**Tabla 14. Indicador “necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
No responde	1	4
Si son necesarias todas las medidas de bioseguridad	18	72
No son necesarias todas las medidas de bioseguridad	6	24
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 8. Valores porcentuales del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

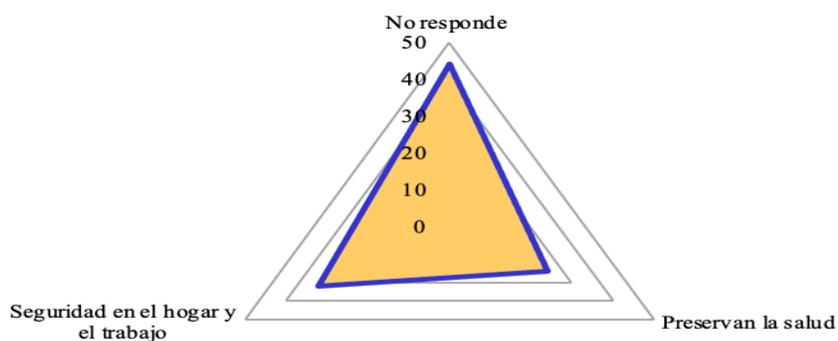
En la Tabla 13 se presentan las respuestas a los encuestados de 25 pymes de Cúcuta. 72% de los pequeños empresarios consideró que las medidas de bioseguridad son necesarias en los establecimientos comerciales, y, el 24% consideró que no es necesario implementar todas las medidas de bioseguridad en sus establecimientos, el 4% restante no se pronunció al respecto (Tabla 14, Figura 8). Sin embargo, de esa mayoría que afirmó que las medidas de bioseguridad son necesarias, el 32% aseguró que, dichas medidas son importantes por la seguridad en el

trabajo y el hogar, en tanto que, el 24% discurre que la importancia de las medidas radica en que preservan la salud. aun así, existe un 44% que no justificó la importancia de las medidas de bioseguridad en sus establecimientos (Tabla 15, Figura 9).

Al respecto, de la implementación de medidas de bioseguridad en los establecimientos comerciales, los empresarios dieron algunas nociones sobre la justificación de tal implementación. De acuerdo al registro de la Tabla 13 se categorizaron las necesidades planteadas en respuesta a “si es necesario implementar todas las medidas de bioseguridad en los lugares de trabajo” las cuales se registran en la Tabla 15.

**Tabla 15. Justificación o “por qué” de las respuestas de la tabla 13 al Indicador “necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Importancia de las medidas de bioseguridad</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
No responde	11	44
Preservan la salud	6	24
Seguridad en el hogar y el trabajo	8	32
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 9. Valores porcentuales del “por qué” del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

Los encuestados manifestaron sus experiencias acerca de la recepción de apoyo económico por parte de entidades bancarias, programas de financiación empresarial y otras fuentes de ingresos. A partir de esta información reportada en la Tabla 16 se establecen los parámetros descritos para la variable de apoyo económico percibido por las pymes de la ciudad de Cúcuta.

**Tabla 16. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “apoyo económico recibido por parte del estado u otra entidad financiera” durante la pandemia del Covid-19**

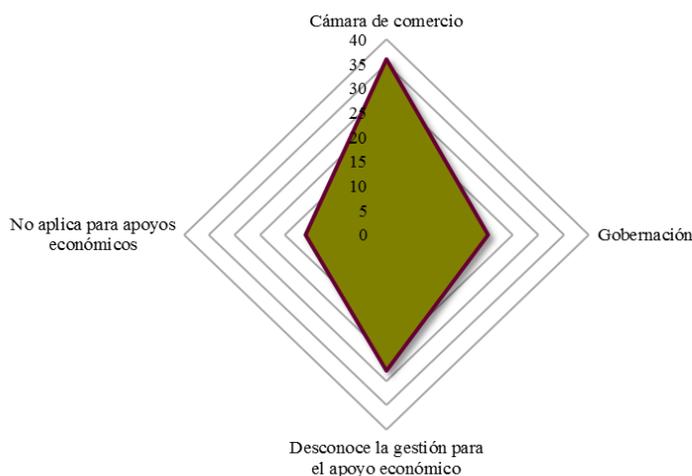
<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1) Sí, Cámara de comercio	<b>Cámara de comercio</b>	<b>P7. ¿Ha recibido algún apoyo económico por parte del estado u otra entidad financiera? ¿Cómo / por qué?</b>
2) No, no conozco programas		
3) Sí, Cámara de comercio	<b>Gobernación</b>	
4) Sí, Norte se reactiva (Gobernación)		
5) No, no se	<b>Desconoce la gestión para el apoyo económico</b>	
6) Sí, Cámara de comercio		
7) No, no sé cómo acceder		
8) No, no puedo demostrar las ventas	<b>No aplica para apoyos económicos</b>	
9) No, no tenemos contador para demostrar las ventas		
10) No, no sé dónde pedir apoyo		
11) Sí, Norte se reactiva (Gobernación)		
12) Sí, Cámara de comercio		
13) Sí, Cámara de comercio		
14) Sí, Norte se reactiva (Gobernación)		
15) Sí, Cámara de comercio		
16) No, no se		
17) No, no se		
18) Sí, Cámara de comercio		
19) No, no cumplo con los requisitos		
20) Sí, Norte se reactiva (Gobernación)		
21) Sí, Cámara de comercio		
22) No, no aplico		
23) No, no se		
24) Sí, Norte se reactiva (Gobernación)		
25) Sí, Cámara de comercio		

De acuerdo con los encuestados, el 56% de los empresarios recibió apoyo económico por parte del estado mediante programas desarrollados por entes gubernamentales, el 36% de los establecimientos recibió un subsidio de apoyo por parte de la Cámara de Comercio de Cúcuta y el 20% tuvo aportes económicos provenientes de la gobernación. En contraparte, el 28% de los encuestados desconocen las gestiones para acceder a estas ayudas y el 16% restante afirma no cumplir con los requisitos para recibir estas ayudas (Tabla 17, Figura 10).

Los valores porcentuales de la muestra poblacional encuestada que se registra en la Tabla 17 muestra las entidades involucradas en los créditos de financiación que los empresarios locales han recibido como ayuda durante el período pandémico.

**Tabla 17. Indicador “apoyo económico por parte del estado u otra entidad financiera” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Ha recibido apoyo económico por parte del estado u otra entidad financiera</b>	<b><math>f_i</math></b>	<b>%</b>
Cámara de comercio	9	36
Gobernación	5	20
Desconoce la gestión para el apoyo económico	7	28
No aplica para apoyos económicos	4	16
Total	25	100



**Figura 10. Valores porcentuales del “por qué” del indicador "necesidad de implementar todas las medidas de bioseguridad en los establecimientos de comercio " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

Entre las opiniones acerca de las TIC para conseguir la mejora en la productividad, se destaca el hecho de que, en muchos de los establecimientos comerciales, los propietarios afirman que la

mejor manera de ofrecer su producto o conseguir sus promociones vendiendo en tiendas físicas porque la cercanía que el cliente tiene al producto lo hace más fiable de su calidad. Sin embargo, los resultados de la Tabla 18 recopila las respuestas acerca de, si los pequeños empresarios de la ciudad utilizan las TIC en provecho de la crisis; las variables son detectadas a partir de las respuestas que fueron cuantificadas mediante frecuencias para interpretar el indicador correspondiente a la pregunta señalada en el ítem.

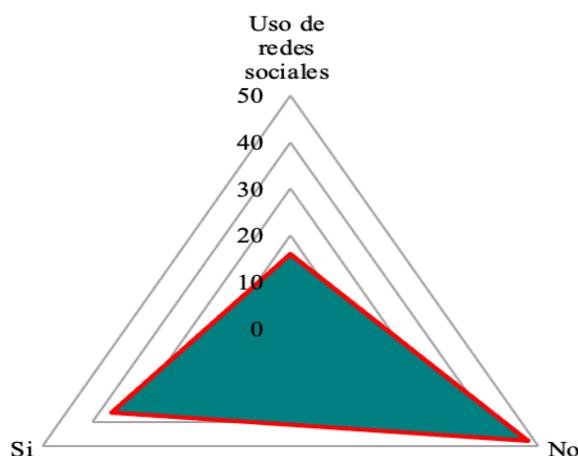
**Tabla 18. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “mejorar su productividad ha empleado las TIC, creando paginas o sitios web” durante la pandemia del Covid-19**

Respuestas	Variable	Ítem
1. No	Sí	<b>P8. ¿Para mejorar su productividad ha empleado las TIC, creando paginas o sitios web?</b>
2. No		
3. No, uso redes sociales para ofrecer los productos		
4. Si		
5. No		
6. Si		
7. No		
8. Si		
9. Si		
10. No		
11. Si	No	
12. Si		
13. No		
14. Si		
15. uso redes sociales para vender		
16. No	Redes sociales	
17. No		
18. No		
19. ofrezco los servicios por redes sociales		
20. No		
21. No		
22. Si		
23. Si		
24. No		
25. Usamos redes sociales para ofrecer productos y servicios		

El uso de sistemas de información como soporte de las actividades laborales se indican en la Tabla 19 a partir de la información proporcionada por los encuestados, en donde se registran si utilizan estos medios para promover el desarrollo de las actividades en sus empleados.

**Tabla 19. Indicador “uso de las TIC para crear paginas o sitios web que mejoren la productividad” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Uso de las TIC para crear paginas o sitios web que mejoren la productividad</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Uso de redes sociales	4	16
No	12	48
Si	9	36
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 11. Valores porcentuales del indicador " uso de las TIC para crear paginas o sitios web que mejoren la productividad " de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

De acuerdo con esto, el 48% de los encuestados no implementa el uso de sitios web para promover sus productos y servicios en busca de mejorar la productividad. No obstante, una parte de ellos (16%) utiliza las redes sociales para mejorar su productividad aun cuando este uso no representa lo mismo que contar con un sitio web propio de la marca empresarial. en cambio. el 36% de los empresarios aseguró que intentan mejorar la productividad de su emprendimiento haciendo uso de sitios web oficiales de su marca (Tabla 19, Figura 11).

Otro de los aspectos más preocupantes entre los pequeños empresarios de la localidad es el cambio de actividad económica como producto de la crisis sanitaria por el Covid-19 que ha llevado a replantearse las formas de adquirir riqueza. Por lo cual, la tabla 20 muestra las respuestas y opiniones desde la perspectiva de los comerciantes encuestados en la ciudad de Cúcuta.

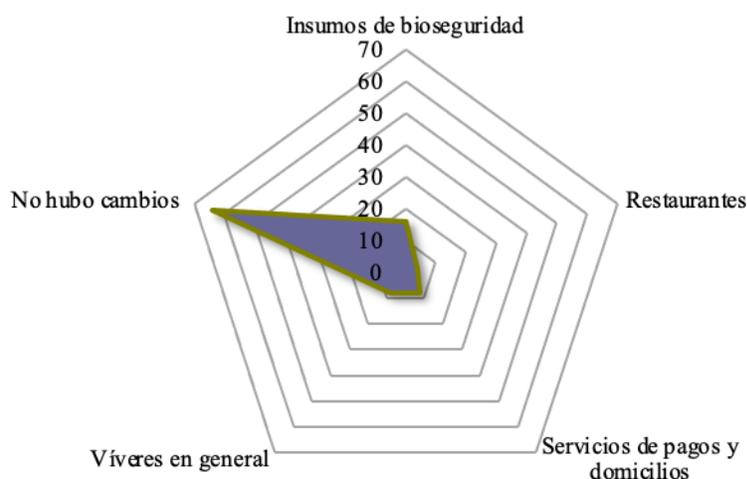
Se detectaron variables concernientes a las respuestas, lo cual buscó caracterizar dichas respuestas para hacerlas fácilmente interpretables y cuantificables mediante datos de frecuencias, razón por la cual este ítem (Tabla 20) fue tratado a partir de las necesidades en el cambio de razón social de las empresas afectadas, destacando que las principales actividades e cambio consisten en servicios y ventas de insumos de bioseguridad, alimentos (definido como restaurantes), servicios de pago y domicilios, víveres en general y una participación que asegura que o hubo cambios en las actividades económicas y comerciales.

**Tabla 20. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “necesidad de cambiar el objeto social de su empresa” durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. Si, por víveres en general	<b>Insumos de bioseguridad</b>	<b>P9. ¿Se ha visto en la necesidad de cambiar el objeto social de su empresa? ¿Por cuál?</b>
2. No		
3. No	<b>Restaurantes</b>	
4. Si, por insumos de bioseguridad		
5. No		
6. No	<b>Servicios de pagos y domicilios</b>	
7. Si, por Restaurante		
8. No		
9. No	<b>Viveres en general</b>	
10. No		
11. Si, por insumos de bioseguridad		
12. No		
13. No		
14. No	<b>No hubo cambios</b>	
15. No		
16. No		
17. Si, por servicios de pagos y domicilios		
18. Si, por víveres en general		
19. No		
20. Si, por insumos de bioseguridad		
21. No		
22. No		
23. No		
24. Si, por servicios de pagos y domicilios		
25. Si, por insumos de bioseguridad		

**Tabla 21. Indicador “cambios en el objeto social de la empresa” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Cambios en el objeto social de la empresa</b>	<b>f<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Insumos de bioseguridad	4	16
Restaurantes	1	4
Servicios de pagos y domicilios	2	8
Viveres en general	2	8
No hubo cambios	16	64
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 12. Valores porcentuales del indicador "cambios en el objeto social de la empresa" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

En relación a los pequeños comercios y sus actividades de oferta, se encontró que el 64% de los empresarios firmó no haber experimentado cambios en su razón social, aun así, es necesario tener en cuenta que estos eventos de cambios no son directamente indicadores de que su situación económica no se haya visto afectada, sino que se pudieron implementar otras formas de comercio sin llegar al cambio del objeto social (Tabla 21).

Por otra parte, el 16% de los encuestados afirmó que su objeto social cambió a lo relacionado a insumos de bioseguridad, el 16% distribuidos entre servicios de pago y domicilios, y víveres en general, en donde el restante 4% cambió su objeto social al sector de restaurantes (Figura 12). Llegado a este punto, es indispensable conocer las diferentes perspectivas que los emprendedores tienen con respecto a la mejora de la economía nacional en el contexto de la pandemia. Los resultados de la encuesta colectada en la Tabla 22, refleja la preocupación y el punto de vista de los empresarios locales acerca del futuro económico de sus negocios el cual afecta todos los

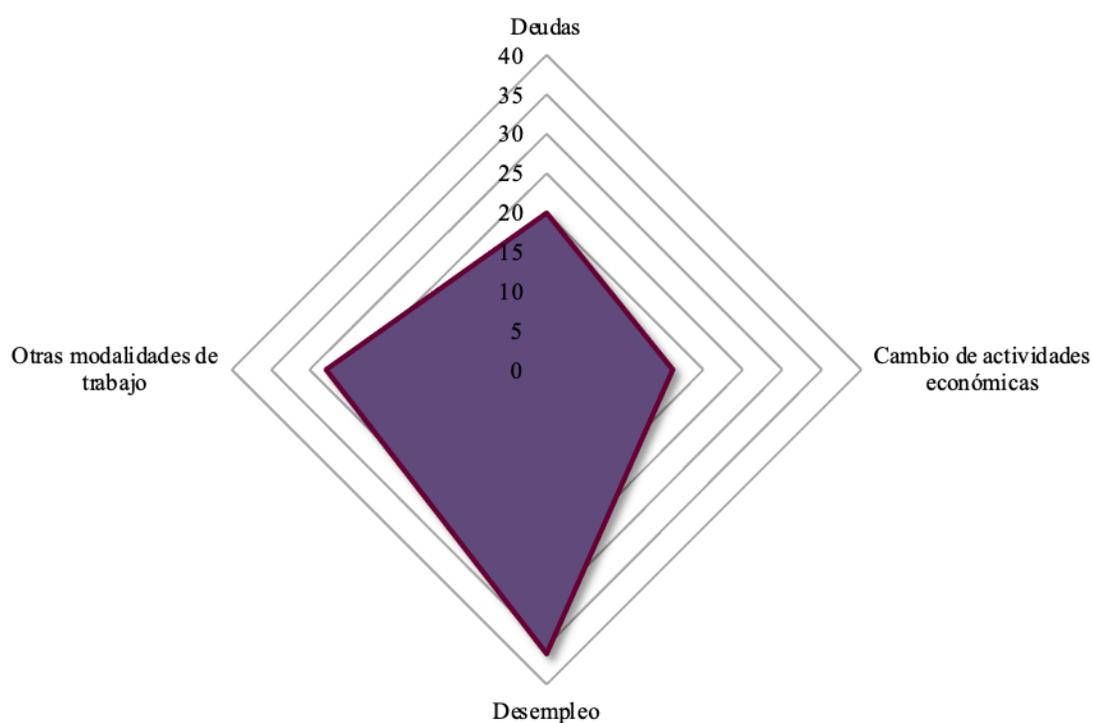
ámbitos personales. se detectaron las variables proporcionadas para medir el indicador correspondiente a la perspectiva sobre la economía, y se reflejó que lo más apremiante son las deudas, el cambio de actividades económicas, el desempleo y otras modalidades de trabajo en el sentido más optimista del caso.

**Tabla 22. Entrevista a 25 pymes de la ciudad de Cúcuta y sus respuestas a cerca de “perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación” durante la pandemia del Covid-19**

<b>Respuestas</b>	<b>Variable</b>	<b>Ítem</b>
1. Si continuamos así no mejorará, vamos a estar endeudados	<b>Deudas</b>	<b>P10. ¿Qué perspectivas tiene de la mejora de la economía nacional, si continua la situación?</b>
2. Tendremos que cambiar de actividades y aventurar		
3. Nos endeudaremos		
4. Habrá mucha más informalidad y desempleo		
5. Muchos negocios se acabarán		
6. Creo que si continua así vamos a estar muy endeudados		
7. Habrá que dedicarse a algo más rentable		
8. Tendremos que dejar de hacer esto y hacer algo que deje más producción		
9. Se tendrá que cambiar la modalidad de trabajo	<b>Cambio de actividades económicas</b>	
10. Aumentará la pobreza y el desempleo		
11. Vamos terminar endeudados		
12. No será suficiente para sobrevivir		
13. No será posible trabajar desde un establecimiento porque eso incrementa los costos y no hay como solventarlo		
14. Tendemos que cambiar la forma de trabajar, pero es difícil en el sector informal		
15. Nos veremos obligados a cerrar el establecimiento y cambiar de actividad		
16. Cambiar la forma de trabajar, hacerlo desde la casa	<b>Desempleo</b>	
17. Habrá que ofrecer los servicios por plataformas digitales u otros medios		
18. Trabajar en la casa		
19. Tendríamos que trabajar desde la casa	<b>Otras modalidades de trabajo</b>	
20. La mejora podría darse si cambiamos la forma de trabajo		
21. No habría mejora solo mucho más desempleo		
22. Nos veremos muy endeudados		
23. Habrá más deudas y desempleo		
24. Habrá una gran cantidad de informalidad por el desempleo		
25. Creo que la economía no mejorará en esta situación a menos que tengamos apoyo para cambiar la modalidad de trabajo		

**Tabla 23. Indicador “perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación” de la variable Demanda de productos y servicios**

<b>Perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación</b>	<b>F<sub>i</sub></b>	<b>%</b>
Deudas	5	20
Cambio de actividades económicas	4	16
Desempleo	9	36
Otras modalidades de trabajo	7	28
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>



**Figura 13. Valores porcentuales del indicador " perspectivas sobre la mejora de la economía nacional, si continua la situación" de la variable Demanda de productos y servicios durante la pandemia del Covid-19**

El 36% de los encuestados estuvieron de acuerdo con que el desempleo será característico de la economía nacional si la situación sigue como la conocemos ahora. mientras que, en un

escenario más optimista, el 28% de los empresarios considera que será necesario implementar otras modalidades de trabajo para que la situación económica mejore, y, cuantitativamente, un 20% afirma que las deudas podrían ser un agravante para lograr la mejora económica nacional, aun así, el 16% de los empresarios le apuesta a que el cambio de objeto social ayudaría a frenar el efecto de la pandemia, de manera que se aferran a la idea de cambiar las actividades económicas.

#### **4.3 Determinación de las restricciones Laborales Regulatoras para Enfrentar la Situación Económica de las Pymes en Medio de la Pandemia**

Las medidas laborales están reguladas por leyes que promulgan un marco referencial compartido entre las partes organizacionales de una entidad empresarial; de manera que la normatividad se establece como un reglamento básico que conlleva al adecuado funcionamiento de los aspectos legislativos en el desarrollo laboral. Es importante destacar que los trabajadores o vinculados tienen derechos legítimos en el sentido de que están reconocidos por la legislación que, en el ámbito laboral se fundamenta en encontrar la equidad entre todas las partes intervinientes en las comunes actividades productivas.

El artículo 1 de la presente ley, recientemente aprobada, presenta un objeto en el campo de aplicación en la modalidad de trabajo en casa como forma de prestación de servicios ocasionales o especiales bajo una relación laboral pública o privada sin llegar a cambiar las condiciones preestablecidas durante el inicio de la vinculación. Por lo cual, el alcance de esta ley es de ámbito nacional aun cuando existan otras medidas implementadas en la prevención del contagio en el trabajo y las posibles bajas económicas. Tal consideración expresa que los pactos en las relaciones laborales deben conservarse siempre que se reciba el servicio por parte del vinculado.

La conceptualización o definición de trabajo en casa se consigna en el artículo 2 como la habilitación al trabajador para desempeñar de forma transitoria sus funciones laborales por fuera del sitio donde habitualmente se realizan, lo cual no representa la modificación natural del contrato o relación laboral. Con respecto a esta promulgación, es pertinente destacar que el contratante debe proporcionar y acondicionar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El artículo 3 establece los límites en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones durante el ejercicio del trabajo en casa. Para lo cual es necesario garantizar i) la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia y seguridad jurídica, económica del ejercicio de las funciones públicas, ii) es deber salvaguardar las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores, iii) el respeto a los derechos fundamentales y los principios esenciales del estado Social de Derecho, iv) además del acceso a las autoridades sin interponer barreras para los destinatarios.

En este sentido, se mantendrán las condiciones y los acuerdos laborales entre la parte contratante y la parte vinculada sin que las modalidades virtuales representen evasión y obstaculización para el desempeño de las actividades contratadas.

El artículo 4 contempla los criterios aplicables al trabajo en casa, los cuales se regirán de acuerdo con las relaciones establecidas en la vinculación. De manera que aquellas actividades de coordinación deberán desarrollarse de manera pactada y complementaria acorde al empleador y al empleado quienes deberán fijar los objetivos y logros. La modalidad de trabajo es casa implica la reciprocidad comunicativa, así como el cumplimiento de tareas asignadas demostradas en logros de objetivos predeterminados. Otro criterio bajo el cual se puede implementar el trabajo en

casa consiste en la desconexión laboral la cual implica que el empleado se abstenga de ejecutar sus funciones durante sus periodos de descanso. Según lo cual, estos períodos no perturbarán la adecuada prestación del servicio ni las circunstancias para el posterior desempeño de sus tareas.

el artículo 5 establece los elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, lo cual implica que todas las obligaciones permanezcan inalteradas. A su vez, el empleador destinará la frecuencia y el modelo de desempeño junto con el cumplimiento de metas, así como el mecanismo de resultados; En cuanto a la jornada de trabajo, el artículo 6 de la presente ley estipula que, bajo esta modalidad se mantendrán vigentes las normas circunscritas en el Código Sustantivo del Trabajo que incluye aplicaciones a servidores públicos en relación con la jornada y su duración.

La ley 1221 de 2008 acerca del Tránsito al Teletrabajo estipulado en el artículo 7, refiere que las circunstancias que dan lugar a esta transición, la aplicación de esta modalidad de trabajo debe permanecer en el tiempo en común acuerdo con el trabajador. Así mismo, el artículo 8 sobre los elementos de trabajo estipula que para el desarrollo de las funciones del empleado sean cumplidas, el implicado debe disponer de sus propios equipos siempre que esté en acuerdo con el empleador. En caso de no llegar a tala cuerdo, es el empleador quien deberá suministrar los equipos.

En cuanto a los procedimientos necesarios para la implementación del trabajo en casa, el artículo 9 contempla que la entidad contratante deberá garantizar el uso adecuado de las TIC o de los elementos que puedan constituirse como un obstáculo para el desempeño de las funciones. Sobre los derechos salariales y prestacionales, el refiere que el servidor o empelado tendrá derecho a percibir su salario y prestaciones artículo 10 sociales articuladas a sus funciones.

El artículo 11 dispone que las garantías laborales, sindicales y de seguridad social durante la prestación de servicios en casa, el empleado seguirá gozando de los derechos y garantías que rigen la relación laboral como, por ejemplo, las que regulan la jornada laboral, las horas extra, el trabajo nocturno, dominicales, festivos y en general todos los beneficios que rigen sobre la relación laboral. De la misma manera se disponen las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos. Los programas de bienestar y capacitación se contemplan en el artículo 12, los cuales se promulgan en cuanto a que el empleador deberá promover la capacitación y las competencias digitales, así como los hábitos saludables en sus empleados.

El artículo 13 acerca de la implementación del trabajo en casa contempla que, tal modalidad regulada no ejercerá cambios al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones a menos que, sea esencia para sus funciones. El artículo 14 respecto a los canales oficiales de comunicación para ciudadanos y usuarios, refiere que los empleadores de cualquier sector deberán acogerse a las normas para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa para lo cual es su responsabilidad dar a conocer a los ciudadanos y usuarios su página web y/o los canales de comunicación mediante los cuales prestarán sus servicios.

Los términos de inspección y vigilancia contemplados en el artículo 15 dicta que, el Ministerio de Trabajo ejercerá sus funciones de control y vigilancia hacia los empleadores del sector privado puesto que, las quejas serán conocidas por el ente de control pertinente.

Con relación a la inaplicación de esta modalidad durante la emergencia sanitaria, el artículo 16 estipula que tal norma no rige para los organismos del poder público en sus distintos niveles y sectores, así como tampoco a los órganos de control, órganos autónomos e independientes del estado durante sus funciones públicas en la emergencia por Covid-19. Y finalmente la

promulgación de la presente Ley es de régimen inmediato, artículo 17.

## 5. Conclusiones

La actual situación producto de la coyuntura por la pandemia del Covid-19 ha moldeado diversos ámbitos de la economía y el comercio local de Cúcuta, al respecto se encontró que la mayor parte de los empresarios, el 48%, presentó considerables variaciones en la cantidad de empleados de los cuales algunos fueron eventualmente despedidos, a razón de lo cual el 76% manifestó que las jornadas laborales se redujeron considerablemente lo que conllevó a que el 52% implementara un cambio en la modalidad de trabajo tras haber retomado las actividades laborales en un lapso de 2 a 7 meses desde el inicio de la pandemia.

El acato de los decretos para la regulación de las actividades económicas fue acogido por la totalidad de los empresarios de lo que se destacó que el 36% de los establecimientos estuvieron regidos por las restricciones en materia de circulación y movilidad ciudadana, seguido por el 24% de casos en los que los emprendedores implementaron la alternancia en los turnos de trabajo, mientras que el 32% se distribuyó igualitariamente entre las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto. La regulación del decreto municipal para la circulación mediada por “pico y cédula” fue adoptada en todos los casos, sin embargo, el 8% de los empresarios acordaron que esta fue la medida implementada para regular las actividades laborales de sus empleados y las actividades comerciales de compra de sus clientes.

Complementariamente, para el desempeño de las funciones laborales se evidenció que, las consideraciones a cerca de la necesidad de ejecutar todas las medidas de bioseguridad fueron positivas en el 72% de los casos, lo cual no indica que una fracción de los encuestados hayan manifestado lo innecesario de las normas de bioseguridad sino que, el 24% acuerda que solo son necesarias aquellas prácticas más básicas y que esto es relativo según la interacción que se tenga

con el ambiente fuera del trabajo o la atención al público.

Se evidenció que aproximadamente la tercera parte de los empresarios recibió apoyo económico por parte de alguna entidad gubernamental, en tal caso, la cámara de comercio de Cúcuta auxilió parcialmente este requerimiento. No obstante, aproximadamente la tercera parte del sector empresarial local, como resultado de la crítica situación económica, se vio obligado a cambiar su objeto social, y, aunado a esto, aproximadamente el 48% de las empresas no implementan las TIC para la creación de páginas web que posibiliten la oferta de los productos y servicios.

En general, las perspectivas futuras que los pequeños empresarios tienen sobre la economía local son desfavorables en casi todos los casos, aun así, los mismos proponen alternativas razonables y altamente viables como por ejemplo la implementación de otras modalidades de trabajo, y en menor grado el cambio de actividad económica, mientras que cerca de la mitad de los empresarios consideran el desempleo y las deudas como un efecto colateral de la actual crisis.

Las restricciones laborales que afrontaron las empresas locales estuvieron basadas en decretos nacionales sobre limitaciones de horarios de circulación como “pico y cédula” a la vez que se atendieron a los horarios establecidos por el tique de queda y sus implicaciones en la productividad económica. Las disposiciones de ley que predominaron sobre el decreto 10 de 2020 de la municipalidad se condensaron en este con el fin de diferir lo reglamentado en los ámbitos departamental y nacional.

De acuerdo con el precedente que adscriben los derechos de los trabajadores, las disposiciones de leyes por la pandemia del Covid-19 presentaron limitaciones no mayores a la protección de tales derechos laborales, por lo cual, la Ley 352 de 2020 del Senado decretó las

disposiciones para adoptar las nuevas formas de trabajo y garantizar la preservación de los derechos de las partes involucradas en los diferentes sectores económicos.

Con este trabajo queremos ayudar a los pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta, para que tenga un mayor conocimiento sobre cuáles son las bases de protección y los beneficios legales con los que cuentan para afrontar esta pandemia. También se plantean estrategias de planificación y adaptación que han manejado las Pymes a día de hoy, a manera un referente para su supervivencia ante esta problemática socio-económica que nos ha dejado el covid-19.

## **6. Recomendaciones**

Se recomienda la creación de decretos municipales que contemplen los beneficios y los términos de financiación con las que cuentan los empresarios de la ciudad de Cúcuta.

Realizar eficientes veedurías a cerca del estado de las prestaciones y financiaciones de los entes gubernamentales destinadas a la promoción empresarial en la localidad de Cúcuta.

Modificar la normatividad correspondiente a la ficha técnica del manejo de normas de bioseguridad para que sea fácilmente entendida y aplicada para favorecer la regularidad en las actividades laborales de los empleadores y empleados de la localidad.

### Referencias Bibliográficas

Cámara de Comercio de Cúcuta (2020). *Impacto económico a raíz del Covid-19*. Recuperado de:

<https://www.cccucuta.org.co/media/estudioimpacto.pdf>

Cámara de Comercio de Cúcuta. (s,f). *Observatorio de coyuntura económica y social de la*

*Universidad de los ANDES y Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE),*

*GEIH*. Recuperado de: <https://www.cccucuta.org.co/media/estudioimpacto.pdf>

Cardona, S., Díaz, Y. & Urrea, M. (2021). *Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las*

*enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa Ari Group durante el período*

*de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá*. Tesis de especialización. Universidad

ECCI. Bogota, Colombia.

Castaño, C. & Quecedo, M. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa.

*Revista de Psicodidáctica*, 14(4), 5-40. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/39219263\\_Introduccion\\_a\\_la\\_metodologia\\_de\\_investigacion\\_cualitativa](https://www.researchgate.net/publication/39219263_Introduccion_a_la_metodologia_de_investigacion_cualitativa)

Chávez, A. (2017). *Elaboración de un diagnóstico financiero a través del método*

*socioeconómico de una PyME restaurantera en Aguascalientes*. Tesis de maestría.

Universidad Autónoma de Aguascalientes. Aguascalientes, México.

Congreso de Colombia. (2008). *Ley 1221. Se establecen normas para promover y regular el*

*Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de:

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-1221-2008.pdf>

Congreso de Colombia. (2019). *Ley 1955. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”*. Diario Oficial. Año CLV No. 51.120. 28. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30036488>

Congreso de Colombia. (2020). *Ley 2069. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia*. Recuperado de: <http://www.mipymes.gov.co/normatividad/leyes/ley-2069-del-31-de-diciembre-de-2020.aspx>

Congreso de la Republica. (1873). *Ley 84 de 1873. Código civil de los estados unidos de Colombia. Artículo 64*. Bogota: Diario Oficial No. 2.867.

Duque, I. (2021) *Decreto 206 (En línea) Se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura 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*. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=159526#13>

Ernst, C. & López, E. (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Buenos Aires: OIT.

Estrada, Y. & Acevedo, A. (2020). *Estrategias financieras para la intervención de la PYMES en crisis económica*. Tesis de grado. Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria. Medellín, Colombia.

- Fajardo, A. & Marantá, L. (2020). *La Responsabilidad social empresarial es el camino para no fenecer por los efectos de la Pandemia COVID-19*. Tesis de grado. Universidad Católica de Colombia. Bogota, Colombia.
- Ferreira, O., Diaz, M. & Monsalve, E. (2020). La gestión informática como base de la gerencia en la competitividad ante la recesión económica por la pandemia del coronavirus (covid-19). *Revista Colombiana de Tecnologías de Avanzada*, 2(36), 164-172.
- Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata, SL.
- Galeano, M. (2018). *Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada*. México: FCSH.
- Gamboa, D. & López, R. (2021). *Factores del declive empresarial de las pequeñas empresas del municipio de Ocaña en época de la pandemia, COVID 19*. Tesis doctoral. Universidad Francisco de Paula Santander. Ocaña, Colombia.
- García, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista general de información y documentación*, 3(1), 1-11.
- Gobierno de Colombia. (2020) *Acciones tomadas por el Gobierno*. Recuperado de:  
<https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-aislamiento-preventivo.html>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Bogota: Brujas.
- Guarín, C. (2021). *Análisis del impacto causado por la pandemia del covid-19 en empresas del sector comidas rápidas de Barrancabermeja (Santander), mediante el uso de herramientas*

*de planificación estratégica*. Tesis doctoral. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá, Colombia.

Hernández, R. & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hevia, C. & Neumeyer, A. (2020). *Un marco conceptual para analizar el impacto económico del COVID-19 y sus repercusiones en las políticas*. Recuperado de:  
<https://www.latinamerica.undp.org/content/dam/rblac/Policy%20Papers%20COVID%2019/finaldocuments/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number1-ES.pdf>

Janeth, S. (2012). *Plan de gestión estratégica para crear áreas de asesorías legales que mejoren la administración en las pymes de Babahoyo*. Tesis de grado. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo, Ecuador.

Katz, R., Jung, J. & Callorda, F. (2020). *El estado de la digitalización de América Latina frente a la pandemia del COVID-19*. Caracas: CAF.

López, A. (2010). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogotá: Ediciones del Profesional.

López, J. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. *Documentos de Trabajo IELAT*, 3 (134), 1-74.

Méndez, O., Novelo, A, Paz, E. & Martínez, S. (2021). “*Tengo que sobrevivir*”: *Relato de vida de tres jóvenes microemprendedores bajo COVID-19*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 67-84.

Ministerio del Trabajo. (2012). *El Congreso de Colombia. Decreta: Ley 1562 del 11 de julio de 2012. Artículo 1. Definiciones*. Bogota: Sistema General de Riesgos Laborales.

Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Siglo XXI.

Nole, M. (2017). *Estrategias para el mejoramiento del desarrollo del sistema económico y solventar la deuda externa en el Ecuador*. Tesis de grado. Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*.

Recuperado de:

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos%20de%201948.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Novel Coronavirus*. Recuperado de: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAIaIQobChMI9abzoPDb8gIVlkmGCh2SrwtJEAAYASAAEgIKJPD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAIaIQobChMI9abzoPDb8gIVlkmGCh2SrwtJEAAYASAAEgIKJPD_BwE)

Rendón, J. (2007). *Teoría e investigación de la comunicación de masas*. Bogota: Pearson.

Republica de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia de 1991*. Bogotá: Leyer.

Tamayo, M. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.

- Tarrés, M., Peón, F., Serrano, R., García, R., Wiesner, M., Margel, G. et al., (2014). *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: FLACSO.
- Vida, J., Monereo, J. & Molina, C. (2004). *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Comares.
- Vida, J., Monereo, J. & Molina, C. (2005). *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Comares.
- Villegas, F., Torres, K. & Uribe, M. (2020). *Efectos financieros y tributarios del Covid-19 en los contribuyentes personas naturales de Villavicencio, comuna 7*. Trabajo de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogota, Colombia.
- Zambrano, L. (2020). *El despido intempestivo en el código de trabajo para el sector privado y su vulneración al derecho a la estabilidad laboral*. Tesis de grado. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

## **Anexos**

## **Anexo 1. Instrumento de recolección de información**

### **“Entrevista a pequeños y medianos empresarios de la ciudad de Cúcuta”**

1. ¿Cómo considera que ha variado la cantidad de empleados desde el inicio de la pandemia hasta la actualidad?
2. ¿Cómo se han visto afectadas las jornadas laborales, y como ha manejado la situación durante la pandemia?
3. ¿Se ha visto en la obligación de cambiar la modalidad de trabajo, empleando la presencial por otra como el trabajo en casa?
4. ¿Cuánto tiempo le llevo para reactivar sus labores, y cuanto considera que hace falta para que vuelva a la normalidad?
5. ¿Cómo se ha regido y aplicado los decretos del estado para el control de las actividades económicas?
6. ¿Considera que son necesarias todas las medidas de bioseguridad, para los establecimientos de comercio? ¿Por qué?
7. ¿Ha recibido algún apoyo económico por parte del estado u otra entidad financiera? ¿Cómo / por qué?
8. ¿Para mejorar su productividad ha empleado las TIC, creando paginas o sitios web?
9. ¿Se ha visto en la necesidad de cambiar el objeto social de su empresa? ¿Por cuál?
10. ¿Qué perspectivas tiene de la mejora de la economía nacional, si continua la situación?