

**Análisis de las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá por efecto del COVID-19 durante el año 2020**

Carlos Julio Zapata Muñoz

Deiby David Diaz Herazo

Karen Espinal Fierro

Ludwing De La Espriella Correa

Universitaria Agustiniana

Dirección de Posgrados

Programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C.

2021

**Análisis de las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá  
por efecto del COVID-19 durante el año 2020**

Carlos Julio Zapata Muñoz

Deiby David Diaz Herazo

Karen Espinal Fierro

Ludwing De La Espriella Correa

Director

Nydia Parra León

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana

Dirección de Posgrados

Programa en Especialización Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C.

2021

## Resumen

Este proyecto de investigación analiza las principales causales de despido generadas en el sector textil por consecuencia de la emergencia sanitaria del Covid-19 durante el 2020. Lo cual nos permitió evidenciar bajo una revisión documental, una descripción recolectada bajo diversos datos bibliográficos que nos lograron visualizar la realidad social y económica de nuestro país. En este sentido este documento, cataloga y clasifica la documentación monográfica basada en la normativa y las diferentes técnicas de análisis de recolección, logrando categorizar los principales actores que participaron en acciones teóricas y referenciales. Dicho lo anterior, logramos identificar la crisis económica que impactó al mundo y generó fallas macroeconómicas. Para lo cual, se revisaron fuentes gubernamentales y privadas, con el fin de mostrar en un contexto real y aterrizado el gran impacto generado.

Como resultado, se logra evidenciar que las instituciones antes de despedir a sus trabajadores contemplaron medidas preventivas para garantizar el empleo, y logramos identificar las siguientes acciones: vacaciones anticipadas y colectivas, suspensión temporal del contrato de trabajo, reducción del salario, teletrabajo, auxilio de cesantías y trabajo por turnos, siendo estos los más utilizados.

A pesar de todas estas medidas, el sector textil ha mostrado grandes pérdidas económicas, debido a que la mayoría de las empresas que la componen trabajaron al 45% de su capacidad de producción, lo cual en gran medida logró impactar los ingresos, y a causa de esto se efectuaron despidos debido al cierre de pequeñas y medianas empresas que no tenían el suficiente músculo financiero.

*Palabras claves:* Despido, desempleo, textil, impacto financiero, covid-19, crisis económica.

## **Abstract**

This research project analyzes the main causes of dismissal generated in the textile sector as a consequence of the health emergency of Covid-19 during 2020. This allowed us to show under a documentary review, a description collected under various bibliographic data that showed us the social and economic reality of our country. In this sense, this document catalogs and classifies the monographic documentation based on the regulations, and the different collection analysis techniques that managed to categorize the main actors, who participated in theoretical and referential actions. That being said, we were able to identify the economic crisis that impacted the world and generated macroeconomic failures. To achieve this, we reviewed government and private sources, in order to show the great impact generated in a real and grounded context.

As a result, it is possible to show that the institutions before dismissing their workers contemplated preventive measures to guarantee the employment, and we were able to identify the following actions: early and collective vacations, employment contract temporary suspensions, pay cuts, online work, support from partial severance assistance programs and shift work, these being the most used.

Despite all these measures, the textile sector has shown great economic losses, because most of the companies that compose it worked at 45% of their production capacity, which to a large extent managed to impact their revenue, and this as a consequence resulted in layoffs, due to the closure of small and medium-sized companies that did not have sufficient financial muscle.

*Keywords:* Dismissal, unemployment, textiles, financial impact, covid-19, economic crisis.

## Tabla de contenidos

1.	Formulación del problema .....	8
2.	Justificación .....	11
3.	Objetivos .....	12
3.1	Objetivo general .....	12
3.2	Objetivos específicos .....	12
4	Marco referencial .....	13
4.1	Contratación y despidos en Colombia .....	13
4.2	El Covid-19 y su impacto en las políticas públicas tomado en las relaciones laborales en Bogotá.....	16
4.3	El Covid-19 y su impacto desempeño económico y laboral en el mundo .....	17
4.4	El Covid-19 y su impacto desempeño económico y laboral en América latina .....	19
5	Metodología .....	21
6	Análisis de resultados y discusión .....	26
6.1	Identificación de las causales y consecuencias de los despidos en el sector textil .....	34
6.2	Identificación de las acciones que implementó el gobierno nacional para apoyar las empresas del sector textil durante la pandemia .....	37
6.3	Detalle de las principales causales de despidos en los colaboradores de las empresas textiles.....	39
6.4	Descripción de las acciones implementadas por el sector textil para solventar los despidos masivos durante la época de pandemia.....	42
	Conclusiones .....	44
	Recomendaciones.....	46
	Referencias .....	48

## **Integrantes del grupo**

### **Ludwing De La Espriella Correa**

Comunicador Social Organizacional y actual estudiante de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento humano. Siempre me he desempeñado como Ejecutivo Comercial Senior y Consultor Empresarial para el diseño de programas de capacitación y compensación. Profesional enfocado a los resultados, y con amplia experiencia en el desarrollo integral y crecimiento sostenible al interior de las instituciones educativas.

Igualmente, me he desempeñado como desarrollador de modelos de negocios acordes con las dinámicas del mercado, generación de demanda, implementación de programas de valor agregado asociados al sector educativo consultivo con impacto en los clientes.

### **Karen Julieth Espinal Fierro**

Administradora Financiera, actualmente estudiante de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano. Actualmente me desempeño en el área de Nomina y compensaciones. Tengo habilidades en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y capacidad de trabajo de alta presión. Experiencia en gestión y desarrollo de soluciones en todos los procesos de nómina, generación de informes y reportes a todas las áreas de interés y análisis de propuestas salariales y beneficios.

Experiencia en reportes de información para Medios Magnéticos, Certificados de Ingresos y Retenciones, procesos frente a la UGPP, liquidaciones de contrato, aportes AFC, prestaciones sociales.

### **Deiby David Díaz Herazo**

Profesional en psicología, estudiante de la Uniagustiniana en “Especialización Estratégica del Talento Humano”. Tengo Conocimientos y habilidades para liderar, administrar y gestionar procesos administrativos, de desarrollo y bienestar humano en los ámbitos organizacionales y sociales.

Mis competencias están enfocadas hacia el buen resultado en la administración general de los recursos que me son asignados, la selección de personal, relaciones laborales, entrevistas por competencias, aplicación e interpretación de pruebas psicotécnicas, capacitación, gestión del

cambio y el bienestar laboral. Estoy capacitado para administrar, asesorar, diagnosticar y diseñar procesos de gestión humana. Estoy preparado para laborar como un socio estratégico en áreas de gestión humana, administrativas y logísticas, con miras a optimizar y transformar el entorno socio-laboral en beneficio de los objetivos de la organización.

**Carlos Julio Zapata Muñoz**

Ingeniero Industrial, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente, y actual estudiante de la Especialización en Gerencia Estratégica del Talento humano. Formado como auditor interno RUC CCS, formado en OSHA #511 Occupational safety and health standards for general industry, OSHA #521 Guide to industrial hygiene meeting OSHA, #3115 Fall Protection.

Experiencia en procesos de diseño, implementación, revisión y auditoria del SG-SST bajo metodología RUC, OHSAS 45001, ISO 9001, ISO 14001 y resolución 0312. Experiencia específica en el sector minero de mantenimiento, manufacturero, industrial, construcción y Retail.

## 1. Formulación del problema

El año 2020 inició con grandes afectaciones ocasionada por la pandemia del COVID-19 que provocó al gobierno nacional de Colombia expedir el decreto 417 del 2020 por lo cual se declara un estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional lo que ocasionó grandes cambios en la economía de país. A partir de este decreto las empresas debían acogerse y a su vez diseñar las estrategias necesarias para afrontar lo que representaba el nuevo desafío de poder trabajar y así mismo lograr generar utilidades para sus inversionistas y manteniendo los puestos de trabajo a sus empleados.

El 25 de marzo del 2020 inicio el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el decreto 457 del 2020 donde se permitía solo el funcionamiento del comercio esencial, lo que llevo a las empresas a cerrar sus puertas temporalmente originando que a tan solo 15 días del aislamiento obligatorio en las oficinas del ministerio ya reposaban 1612 requerimientos que se discriminaban de las siguiente forma, 437 solicitudes de autorización para la suspensión de actividades hasta por 120 días, 329 requerimientos para cancelación de contratos por fuerza mayor, 5 solicitudes de despidos colectivos y 696 querellas por presunta violación de derechos de los trabajadores y 145 de otras solicitudes.

Lo anterior demuestra que Colombia no cuenta con una economía sólida y que los empleadores no estaban preparados para afrontar un cierre de sus operaciones, pero si los seguían obligando a pagar salarios y prestaciones sociales a sus empleados.

El sector de la manufactura se convertía en una de las actividades más afectadas por el cierre de la economía puesto que su principal fuente de trabajo es la mano de obra manual de sus colaboradores y al expedirse la legislación para mitigar el Covid-19. Así mismo, la competitividad y efectividad de las empresas manufactureras se vieron afectadas por la capacidad máxima de trabajadores aceptados para compartir un espacio cerrado y los costos asociados a los instrumentos de bioseguridad. Por otro lado, la suspensión en la importación de productos intermedios provenientes de China, tuvieron un efecto negativo sobre las empresas manufactureras que dependen de estos insumos para fabricar sus productos, la implementación de nuevas políticas no serán suficientes para garantizar la transición a la normalidad, ya que estas estrategias deben ser apoyadas por mecanismos que fortalezcan la demanda de los productos y así, mitigar los despidos masivos y la capacidad de producción de todas las empresas manufactureras.



Bajo esta contingencia, muchas empresas del sector manufacturero para solventar la baja en las ventas, han agregado a sus productos elementos de Bioseguridad para darles respuesta al mercado. Por otro lado, el gobierno nacional busca implementar medidas de cero aranceles para la importación de productos textiles.

En Cámara de Comercio de Bogotá se encuentran registradas 91.399 empresas del sector de manufactura en Cundinamarca, según el presidente de la Cámara de Comercio de Bogotá “La prioridad de la entidad es acompañar a los empresarios en este proceso para que puedan reactivar de manera ordenada y progresiva las actividades económicas que les permita a su familia generar ingresos” (Nicolas Uribe Rueda, 2020).

En la actualidad, el sector textil atribuye el 7.5% al PIB manufacturero y el 3% al PIB nacional, contribuyendo a un gran porcentaje de las importaciones del país. Sin embargo, durante el 2020 todas ventas textiles cayeron en un 41.5% quedando el acumulado anual en 47.2%, por efecto de las restricciones de movilidad, capacidad de personal permitido en las industrias e importaciones. Afectando la capacidad de los empresarios en pagarle las nóminas y seguridad social de sus colaboradores. “En Colombia, las empresas del sector textil y confecciones generaban más de 600.000 empleos directos de los cuales 43.3% son microempresas, 14% son PIMES, y 0.4% son grandes, 49.5% no están clasificadas” (procolombia.com, 2020)

“La tasa de desempleo total nacional para el mes de diciembre de 2020 fue de 13,4%, presentando un incremento de 5,4” p.p. frente al mismo mes de 2019 en el que se ubicó en 10,5%”. (Subdirección de análisis, monitoreo y prespectiva laboral, 2020), este indicador dado por el ministerio de trabajo pone en manifiesto la situación del talento humano del país a pesar que las empresas implementaron nuevas alternativas para desarrollar formas de ejecutar sus funciones, replanteándose una serie de prácticas y procesos atípicos dentro de las organizaciones como lo es el trabajo en casa, alternancia, jornadas flexibles entre otros mecanismos para mantener la fuerza productiva.

Si bien es cierto estos nuevos estilos de trabajo crearon la difícil situación de evaluar la cantidad de trabajadores que ejecutaban ciertas funciones, lo que ocasionó llevar al empresario a otorgar licencias no remuneradas, suspensión de contratos, programar vacaciones repentinas, ceder vacaciones de manera adelantada, terminación de contratos de trabajos y reducción de horas de trabajo con disminución del salario pactado.

Lo anterior pone en manifiesto el papel del área de talento humano de buscar estrategias para la prevención de la pérdida de empleo, de capacitación y el bienestar integral de los colaboradores, es por ello que nuestra investigación tiene como objetivo analizar ¿Cuáles son las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá por efecto de la Pandemia durante el año 2020? y así, generar mecanismos de cooperación que le permitan al área de recursos humanos desarrollar estrategias de activación, para mitigar el impacto en la productividad, sin afectar el objetivo organizacional.

## 2. Justificación

Como punto de partida del presente estudio realizaremos un análisis de las principales causales de despidos en las empresas textiles durante el periodo de contingencia del COVID-19 en el año 2020 en la ciudad de Bogotá. Destacamos como primer antecedente las grandes afectaciones ocasionada por la pandemia que forzó al gobierno nacional de Colombia expedir el decreto 417 del 2020, donde se permitía solo el funcionamiento del comercio esencial.

Esta medida obligó a muchas empresas de textil a establecer despidos y licencias no remuneradas no imputables a la voluntad de muchos trabajadores, manejándolo así como caso fortuito o crisis laboral. Posteriormente, la gran reforma fundamentada por el Ministerio de Hacienda catalogada: El ABC Nuevas medidas para proteger el empleo, declara que ante la ampliación de la crisis económica y en aras de proteger el empleo subsidiaría al equivalente del 40% de SMLV de estas pequeñas y medianas empresas que hayan tenido una disminución demostrable del 20% de su facturación.

Sin embargo, hasta el momento las distintas regulaciones tenían una visión enfocada en la reserva y la autorización administrativa para los supuestos retiros colectivos que afectaron a un gran número de trabajadores, y está permitió la desvinculación periódica o total de un gran número de funcionarios. En algunos casos la disminución de horas laboradas afectó significativamente los ingresos de las familias colombianas, ya que las empresas y plantas de producción debían garantizar un número máximo de funcionarios por un espacio determinado.

Con nuestra investigación pretendemos a partir del análisis de las principales causales de despido en el sector textil por los efectos de la pandemia que el área de talento humano tenga un punto de partida para desplegar estrategias que mitiguen afectación cuando se presenten situaciones de emergencia sanitaria como la vivida por el COVID-19.

Por todo lo expuesto, es de gran interés realizar un análisis en donde se evidencie las causas y consecuencias técnicas, económicas, organizativas y productivas que generó este hecho histórico en el mercado textil.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

- Analizar las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá durante el 2020.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cuáles fueron las causales y consecuencias de los despidos en el sector textil.
- Identificar las acciones que implementó el gobierno nacional para apoyar las empresas del sector textil durante de pandemia.
- Detallar las principales causales de despidos en los colaboradores de las empresas textiles.
- Describir las acciones implementadas por el sector textil para solventar los despidos masivos durante la época de pandemia.

## 4 Marco referencial

La actividad económica manufacturera enfocada al sector textil se encuentra vinculada con la Clasificación Industrial Uniforme (CIIU) a nivel mundial. Por consiguiente, el área textil es el segundo sector más importante y que genera más facturación al crecimiento de la economía para nuestro país. Este juega un papel primordial en la producción, elaboración y comercialización de materia prima para calzado, textiles y fibras entre otros productos.

Por otro lado, Colombia por su ubicación geográfica y diversidad de clima cuenta con muchas ventajas en comparación con otros países manufactureros, lo cual nos ubica como uno de los países con la influencia manufacturera a nivel Latinoamérica. Por consiguiente, tenemos valores agregados desde la producción, calidad y tiempo en la exportación de materiales, lo cual nos permite la alta demanda de insumos y productos a nivel mundial.

Dicho lo anterior, nos posicionamos como el tercer productor en materia textil de Latinoamérica. “El sector textil en Colombia representa el 7,5% del PIB manufacturero y el 3% del PIB nacional, constituye más del 5% del total de exportaciones del país” (Procolombia, 2015).

Por otro lado, para alcanzar el propósito de este análisis desde la perspectiva conceptual basándonos desde la estructura histórico-normativa, es importante estar constituida desde la descripción de los conceptos de despidos y contrato individual desde su impacto, las causales y consecuencias.

### 4.1 Contratación y despidos en Colombia

El derecho al trabajo se encuentra reconocido y amparado por las disposiciones constitucionales y legales, como un derecho fundamental que toda persona tiene en el territorio colombiano. Nuestro estado para garantizar el cumplimiento de este derecho dispone de mecanismos constitucionales, legales y administrativos para su protección y cumplimiento durante el inicio, duración y terminación del contrato de trabajo, en este contexto el contrato de trabajo se define en el Artículo 22 “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Código Sustantivo del Trabajo, 2021, p. 3).

Para que se configure legalmente un contrato de trabajo se debe componer de tres elementos esenciales para su existencia como lo son la prestación del servicio personal, la subordinación y la

remuneración o salario, siendo este uno de los motivante para que una persona acepte el contrato de trabajo.

El vínculo laboral nace con la firma del contrato de trabajo, figura contractual que se da en el acuerdo de voluntades entre dos partes denominadas empleador y trabajador como lo define Navas “ El empleador o patrono es la persona natural o jurídica a la que se le presta el servicio y la cual remunera al trabajador, mientras que el trabajador es la persona natural que presta el servicio y recibe un salario” Navas et al (2013), convirtiéndose en la obligación del empleado realizar la labor por la cual fue contratado de prestar de forma personal sin la facultad de delegarlo, de recibir órdenes de ejecución del empleador pero con la promesa que al final este debe remunerarle esa labor que presto de forma oficiosa para el cumplimiento del objeto del contrato.

En Colombia el derecho al trabajo goza de las garantías constitucionales y mecanismos efectivos para su protección como hace alusión el artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 2021, p. 6). Por lo tanto, todas las personas son libres de desarrollar el trabajo que mejor se adapte a sus capacidades físicas, psicológicas e intelectuales.

El contrato de trabajo definida en el Código Sustantivo del trabajo Colombiano como un contrato consensual, es decir, que solo necesita y se configura con el acuerdo de voluntades, que se puede presentar por escrito o verbal, salvo las disposiciones que expresen en contrario.

Una vez definida la forma del contrato la legislación Colombiana dispone que dichos contratos pueden ser de tipo indefinido, a término fijo, obra o labor contratada, aprendizaje y temporal, ocasional o accidental.

Teniendo en cuenta lo anterior, a través de la historia se han desarrollado mecanismos que buscan proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones laborales.

Sin embargo, una vez se declaró la emergencia sanitaria por la COVID-19 los trabajadores vieron vulnerados sus derechos ya que las empresas se escudaron en está para generar despidos masivos dejando a gran parte de la población en situación de desempleo.

De la misma manera, para realizar un adecuado análisis de las causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá durante el año 2020 se requiere tener conocimiento sobre las causales de terminación de contrato que se encuentran reguladas normativamente.

La Corte Constitucional precisa que el empleador deberá informarle al empleado las causales para dar por terminado su contrato, para que exista lugar a una terminación unilateral por parte del empleador deberá estar contemplado dentro de las enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

Las principales causales de despido contempladas aquí son por mutuo acuerdo, por decisión unilateral de alguna de las partes, por terminación de la obra o labor contratada, por liquidación o clausura definitiva de la empresa o por vencimiento del plazo.

Para efectos del presente trabajo analizaremos las dos causas principales que generan efectos tanto para el trabajador como para la empresa.

Cuando se genera una terminación unilateral sin justa causa el empleador deberá pagar una indemnización proporcional al tiempo trabajado, caso contrario se da cuando la terminación del contrato se da por justa causa donde el empleador deberá demostrar e identificar que el empleado a incurrido en ella, llevando a cabo el debido proceso disciplinario de manera interna donde se evalúa la falta cometida y se tomará la decisión de imponer una sanción o dar por terminado el contrato.

En énfasis con la Sentencia SL5518-2019 (58168) “Es deber del accionante demostrar que fue despedido por su empleador, y una vez acreditado esto, le corresponde a este último probar que los motivos invocados para dar por terminado el contrato fueron justos”. (Corte Suprema de Justicia, 10 de diciembre de 2019).

La situación descrita anteriormente, nos obliga a profundizar en la base conceptual del despido, partiendo desde su fundamento, definición y estructura. El despido "Se entiende como la relación laboral finalizada de las labores en el centro del trabajo. Es un acto receptivo, porque el trabajador tiene que conocer las decisiones del empleador. Es un acto voluntario del empleador directamente, sin necesidad de proponerlo” (Arévalo, 2016, p.8).

La coyuntura de la economía colombiana durante la época de la emergencia sanitaria, ha tenido uno de sus elementos distintivos basándose en la alta tasa de despidos sin precedentes, debido al gran porcentaje de retiros generados durante el inicio de la pandemia.

Este fenómeno se ha presentado debido al desequilibrio del mercado laboral y el alza de las operaciones para muchos de los sectores en el mundo.

Durante los primeros meses del 2020, también se evidenció que las empresas para no incurrir en posteriores procesos legales terminaron sus contratos bajo la causal de mutuo acuerdo. Para ello,

una parte debe poner a consideración la terminación del contrato y la otra, se acogerá a la propuesta planteada.

Por lo consiguiente, el contrato laboral es un acuerdo de voluntades, la Corte Suprema indicó que el empleador no tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta de su patrono, esto quiere decir que si el empleado no considera conveniente dicha propuesta está no podrá ser impuesta por el empleador.

Aunque las normas y consideraciones impuestas durante la emergencia sanitaria pretendían proteger el trabajo las cifras demuestran todo lo contrario, la constitución establece en los artículos 1, 2, 25, 93 y 215 que aun en estado de excepción el trabajo debe ser protegido por parte del gobierno brindando protección a los trabajadores y a su familia al mantener su empleo garantizando los derechos fundamentales de cada individuo.

Teniendo claridad de lo anteriormente planteado, es indispensable analizar la hipótesis de la teoría económica y la tasa natural de desempleo de cada año. Esta tasa de desempleo se mide anualmente analizando el porcentaje de la ocupación activa contra la no ocupada, sin embargo, se logra evidenciar los estrechos vínculos de la baja demanda de fuerza laboral activa, con la situación de la economía actual.

#### **4.2 El Covid-19 y su impacto en las políticas públicas tomado en las relaciones laborales en Bogotá.**

Con el fin de llevar a cabo el estudio de los procesos impactados en las relaciones laborales que se implementaron a partir del 25 de marzo del 2020, fecha en donde inició el aislamiento preventivo obligatorio ordenado por el decreto 457 del 2020 bajo el legado del actual presidente de la República de Colombia Iván Duque, generando cambios significativos en las políticas públicas tomado en las relaciones laborales como su eje central, con el objetivo de no impactar significativamente el empleo y las empresas, y por consiguiente los ingresos y la estabilidad de los colombianos.

En el presente análisis hemos permitido examinar las acciones, causales y consecuencias en las condiciones laborales de las personas del sector textil de Bogotá durante el año 2020, y el impacto que ha generado en los lugares de trabajo, espacio familiar, caracterizando los factores políticos, socioculturales y económicos.



Para lograr este propósito es fundamental revisar al detalle en la revisión literaria y la perspectiva conceptual que nos permiten los autores, para determinar cuáles son las variables que afectaron el desempleo en la época actual a causa de COVID-19.

Según Ramírez & Nuñez (2000), Colombia es uno de los países de Latinoamérica con más afectación y modificaciones en su reforma laboral, ya que han sido modificada en múltiples oportunidades bajo el crecimiento o decrecimiento económico del país, evidenciándose en los últimos años un deterioro laboral, e igualmente desmejorando las condiciones laborales y el buen desarrollo de los derechos laborales (p, 12). Dicho lo anterior, este tipo de modificaciones ha tocado de forma transversal las políticas públicas laborales afectando en gran modo la estabilidad laboral de los colombianos.

Por otro lado, las variables independientes, siempre argumentan que es vital incluir en la reforma laboral actual, estímulos y beneficios laborales que mejoren las condiciones de los colaboradores, y que estas pueden reflejarse positivamente en la economía del país y en la vida de las personas. Sin embargo, estas varias en muchas oportunidades pueden inferir en la buena fe de los empleadores, partiendo de planes de incentivos que motiven a los colaboradores a valorar la estabilidad y la permanencia en la compañía.

Igualmente, estas variables independientes fortalecen la estabilidad y por ende la productividad de los colaboradores en sus puestos de trabajo, buscando siempre el fortalecimiento y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, permitiendo en la mejora continúa una mejor calidad de vida de las familias colombianas.

#### **4.3 El Covid-19 y su impacto desempeño económico y laboral en el mundo**

Basándonos en estos fundamentos históricos, logramos evidenciar que en los años 1347 hasta el 1352 se desató una de las pandemias más grandes en el mundo, la peste negra, causando más de 80 millones de muertes, dejando un gran vacío en la mano de obra activa y afectando así el rendimiento y la productividad de las compañías.

Si nos adelantamos al año 1918 hasta el 1920 surgió la Gripe Española, causando un número mayor de fallecidos lo cual redujo la actividad económica creando una crisis social, económica y ambiental que se evidenciaron consecuencias desde diferentes frentes de la economía hasta inicios de 1980.

Estos acontecimientos que se han golpeado el talento humano durante la historia, sin embargo, en Latinoamérica se han presentado sucesos alternos que han afectado la tasa de rendimiento y productividad después de las crisis.

Por ejemplo: En Argentina durante el año 1992 hasta el 2000, los ingresos de los colaboradores se vieron afectados por la disminución del PBI, este proceso desató despidos masivos y el cierre de muchas empresas que generaban una gran fuente de empleo, que hasta el momento el país no ha podido superar.

Ubicándonos en la actualidad, con la Emergencia Sanitaria del COVID-19 que nació en China en el 2019, logramos evidenciar que la producción, y especialmente la manufacturera tuvo un gran impacto entre Diciembre de 2019 y Febrero de 2020 donde cayó casi un 25%, lo cual afecto la productividad, la exportación de materiales y el poco acceso a las materias primas textiles.

Las ventas minoristas se desplomaron un 20,5% en los dos primeros meses del año. Por otro lado, en los Estados Unidos se evidenció una caída acumulada de la producción en los primeros dos trimestres del año del 4,5%.

Por consiguiente, los trabajadores han sentido la más grande crisis de los últimos años, desde la desigualdad de sus ingresos afectando las condiciones de vida de sus familias. Entre los países más afectados están: Brasil, Colombia, México, Perú y Guatemala en Latinoamérica, y también en las potencias como Estados Unidos y Canadá y por otro lado, Alemania, España y Francia y demás países del continente europeo.

Por otro lado, volviendo a las afectaciones debido a la preocupación en los despidos masivos se evidencia en los trabajadores con menos educación, ocupando cargos en centrales obreras en donde los ingresos son muy bajos e igualmente para las minorías, como emprendedores y empleados independientes de pequeñas empresas.

En línea, según Heviar y Neumeyer (2020) “Se estima que los servicios de consumo afectados dentro de la industria por las medidas de distanciamiento social en el mundo representan el 7% del PIB, pero que operaron al 63% de su capacidad en Marzo, 25% en Abril, 63% en Mayo con capacidad plena en Junio del 2020” (p. 6). Sin embargo, esta operación limitada afectó la facturación y la posibilidad de apertura de nuevos mercados.

#### **4.4 El Covid-19 y su impacto desempeño económico y laboral en América latina**

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) demostró que el desempeño económico y laboral de América Latina ya se encontraba en un decrecimiento durante el 2019 antes de iniciar el COVID-19. Durante ese año se mantuvo en América Latina un bajo ritmo de crecimiento económico (0,2%), inferior al registrado en 2018 (1%). (p.11). Movimiento lento que afectó de tal forma la capacidad de ingresos y de respuesta de las empresas para el cumplimiento de sus planes de acción y generación de valor en el mercado.

En la misma vía, durante el año 2019 se marcó el aumento de la tasa de desocupación en América Latina durante el presente año, lo cual incrementó en el número de desempleados en la mayoría de los países como: Costa Rica, Colombia, Panamá y Argentina donde alcanzó el 11,8% al finalizar el año, generando una crisis económica, social y ambiental.

Por consiguiente, debido a este decrecimiento en el 2019, en el 2020 se caracterizó por un bajo crecimiento económico, mostrando una lenta generación de empleos formales y se disparó la desocupación, lo cual motivó a muchas personas a generar fuentes de ingresos de una forma informal. En línea a lo anterior, este acontecimiento afectó a más de 26,3 millones personas en América Latina y el Caribe.

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) “estima que el 42,4% del empleo se encontraba en sectores de riesgo alto y otro 16,5% medio-alto todos los países de América Latina durante el 2020”. (p.8).

Dicho lo anterior, se logra evidenciar que muchos sectores fueron afectados entre los que encontramos: ganadería, manufactura y agricultura, ya que las exportaciones fueron canceladas, y esto produjo recorte significativo de las horas de trabajo, por consiguiente una disminución de los salarios, eliminación de beneficios monetarios para los empleados con sueldos variables. Todas estas acciones con el propósito de minimizar gastos y evitar la desvinculación masiva de empleados para las compañías.

Según estimaciones de la CEPAL (2020) se demostró en sus estudios que este escenario provocó la mayor crisis económica y social de las regiones de América Latina y el Caribe en las últimas décadas.

De igual manera, afectó de manera muy negativa la empleabilidad la lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad, los cuales eran compromisos asumidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (p.7).

En su plan adoptado por las Naciones Unidas en el 2015 en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se reflejan 17 objetivos que abarcan la visión social, ecológica y económica. Buscando disminuir los índices de pobreza, el hambre y la desigualdad de género, igualmente buscando un crecimiento económico sostenido en el tiempo, garantizando una educación de calidad para las personas, y la sostenibilidad del ecosistema, entre otros factores.

## 5 Metodología

### 5.1 Tipo de investigación

El enfoque utilizado para el desarrollo de este proyecto es cuantitativo, puesto que realiza una revisión documental para describir, relacionar y/o explicar las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá por efecto del COVID-19 durante el año 2020.

Por consiguiente, y contextualizándonos en el estudio y al enfoque al que pertenece, se estipula que este proyecto de investigación recolecta datos bibliográficos fundamentados, que nos permiten medir y visualizar la realidad social y económica desde una perspectiva más cercana, teniendo en cuenta los objetivos principales de esta investigación.

Basándonos en nuestra línea de revisión documental – explicativa “El investigador hace una revisión de la literatura principalmente para buscar variables significativas que puedan ser medidas.” (Hernández, Fernández y baptista, 2014, p.11), ya que siempre se busca describir las acontecimientos y situaciones, buscando analizar el impacto que estos sucesos generan en la comunidad.

Igualmente, esta recolección de datos y/o información nos brinda un contexto mucho más natural permitiéndonos dar una visión global y su impacto. De acuerdo a lo anterior, según Hernández, Fernández y Baptista.

*“La recolección se basa en instrumentos estandarizados. Es uniforme para todos los casos. Los datos se obtienen por observación, medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. Las preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta o categorías predeterminadas”* (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.12).

Con nuestro corte explicativo, se busca especificar las principales causales de despido que se han generado por la declaración de la emergencia sanitaria generando problemas económicos, sociales y culturales con base a los datos registrados en el ministerio de trabajo de Colombia, DANE, entre otras entidades.

## **5.2 Diseño**

Con la revisión documental se observa un fenómeno o situación existente fundamentada desde su contexto real, siempre alienado desde la entrada de datos y el efectivo tratamiento de esta información. Igualmente buscamos analizar y evidenciar las temáticas nombradas, donde se encuentra las principales causas de los despidos en el área textil en Bogotá durante el 2020.

Dicho lo anterior, buscamos catalogar y clasificar la documentación monográfica basada en las normativas descriptivas y técnicas de análisis, con el fin de analizar en un contexto real el impacto generado basándonos en los resultados arrojados por esta investigación.

## **5.3 Instrumento**

Como primera herramienta hemos construido una matriz en Excel (Documento adjunto de este trabajo de forma independiente), que tiene como objetivo fundamental organizar y clasificar el material recopilado, profundizando en el detalle para mejorar la interpretación y análisis de los artículos. Esta herramienta nos permite extraer la carga de información convirtiéndolo en un material más claro y puntual que el original.

Esta herramienta está compuesta por el nombre del título académico, clase de producto delimitando si es un artículo, revista, libro, o si es virtual o en físico. Igualmente el autor o autores y su año de publicación. Después encontramos el idioma original, sus palabras claves y país o editorial. También, la URL cuando se trata de material digitalizado o base de datos, y por último el resumen ejecutivo o descripción de su contenido, basándose mediante las dos técnicas de argumentación, ya sea la indización o resumen.

Posteriormente, identificar las categorías de cada instrumento está relacionado con la clasificación de sus objetivos y su descripción bibliográfica. Este proceso de análisis y síntesis documental se realizó en todos los materiales de consulta que dieron soporte a nuestra herramienta de revisión documental.

## **5.4 Muestra**

Para este punto se investigaron más de 33 artículos entre los años 2019 hasta el 2021, de los cuales fueron seleccionados 23 son gran rigor académico. Además, estos artículos se consultaron en bases de datos de diferentes universidades nacionales e internacionales.

Entre las universidades nacionales que se revisaron fueron: Universidad del Rosario, Universidad Católica, Universidad Externado de Colombia, Universidad Nacional y Universidad Sergio Arboleda, entre otras.

Igualmente, de los diferentes países encontramos a España, Francia y Ecuador que han adelantado investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

Dentro de las revistas, informes y análisis científicos consultados se revisaron las siguientes fuentes: Revista Jurídica del trabajo de la Universidad del Rosario Edición 33, Revista EIDEA Journal of Business Sciences Vol. 3 N° 9, Informe de sistema de moda INEXMODA 2020, Artículo análisis económico de la Cámara de Comercio de Bogotá 2021, informe del ministerio del trabajo Semáforo del Mercado laboral Trimestre abril - junio 2021, artículo sobre oportunidades de las Pymes del sector textil de Colombia en el comercio electrónico en tiempos de covid-19 realizado por Rojas Quijano, Santiago en el año 2021, entre otros.

## **5.5 Procedimiento**

Durante este proceso se llevaron a cabo 6 etapas los cuales garantizarían la eficacia y claridad de la revisión documental. Con el objetivo de estructurar las fases de recolección de datos y el análisis de las mismas.

### **5.1.1 Etapa 1 investigación y selección de la información.**

En esta etapa del sistema se investiga y profundizan los artículos anteriormente mencionados en la parte de muestra, con el objetivo de verificar y recopilar información clara y confiable, usando herramientas como revistas, informes y análisis científicos. Dándole prioridad y soporte a documentos de instituciones educativas y entes gubernamentales.

### **5.1.2 Etapa 2 Verificación de la información.**

En esta etapa se realiza un filtro de la información recolectada con el propósito de identificar la data más importante y aportante para la investigación. Esta etapa es muy importante porque nos da una idea más clara de lo que queremos profundizar e incluir en nuestra investigación.

### **5.1.3 Etapa 3 Estructura de la información en la matriz.**

En esta etapa, una vez clasificada y seleccionada la información importante y relevante para la investigación, se categoriza por nivel de la siguiente manera, Categoría 1, páginas de entidades

gubernamentales. Categoría 2, trabajos académicos donde encontraremos artículos científicos, monografías y por último encontramos la Categoría 3, reportaje periodísticos y así le damos respuesta a los objetivos generales y específicos.

#### **5.1.4 Etapa 4 Análisis de los resultados.**

Damos inicio al análisis de los resultados de cada fuente, gráfica, material, documento y análisis anteriormente recolectado. Es importante esta etapa porque es la que nos profundiza en los resultados y retroalimentación de los conceptos estudiados.

#### **5.1.5 Etapa 5 Recomendaciones.**

En esta fase iniciamos las conclusiones de los análisis realizados bajo la información recolectada.

#### **5.1.6 Etapa 6 Elaboración del documento final.**

En esta fase final se incluyen las sugerencias para tomarlas en cuenta en otros trabajos de investigación similar, e igualmente se procede a la elaboración del documento final mostrando los resultados de nuestro trabajo de investigación.

#### **5.1.7 Criterios de inclusión y exclusión.**

Dentro de los criterios tomados durante el desarrollo de este proyecto de investigación encontramos diferentes canales oficiales, que se llegaron a reducir de una forma ajustada a las preguntas de investigación.

Todas aquellas consideramos que son de suma importancia a la hora de soportar el análisis:

### **5.3 Tiempo**

Se estableció un rango de tiempo de las publicaciones, artículos e investigaciones con el periodo de publicación entre inicios del 2019 hasta junio del 2021.

### **5.4 Fuentes**

En este punto identificamos el nivel de importancia de la recolección bibliográfica, evaluando la calidad y dándole importancia a las organizaciones formales con valor investigativo. Igualmente a estudios que involucren estudios cualitativos y metodologías combinadas. Igualmente, revisión de literatura y estudios con visión propia.



Entidades gubernamentales, ministerios, Cámara de comercio y Naciones Unidas de Colombia, asociaciones gremiales y universidades.

### **5.5 Tipo de documento**

En el formato priorizamos a los artículos de carácter y rigor científico que respondan parcialmente a las preguntas de investigación, informes de organizaciones formales, revistas científicas, trabajos de investigación y capítulos de libros. De igual importancia, que todos estos documentos presenten resultados a investigaciones cuantitativa y cualitativas con el propósito de soportar las métricas metodológicas.

Igualmente, el análisis de las propuestas basadas en estrategias y resultados empíricos.

### **5.6 Criterios de Exclusión**

Documento en otro idioma que no sea en español.

Revistas formato magazín, artículos sin soporte investigativo, foros públicos de opinión sin aval investigativo y criterio.

Estudios que no estén soportados por datos vigentes, opiniones empíricas y que no responden al estudio de las preguntas de investigación.

## 6 Análisis de resultados y discusión

En la fase de resultados queremos analizar las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá durante el 2020 dándole línea a nuestro objetivo principal de nuestra investigación.

Para esta recopilación bibliográfica se identificaron 33 artículos, bajo la herramienta Google Académico y paginas oficiales gubernamentales, segmentándolos en artículos no inferiores al año 2019. En este proceso de resultados arrojados se excluyeron 10 artículos que consideramos que no eran aportantes a la investigación, ya que no cumplían con los criterios de inclusión anteriormente mencionados. Dicho lo anterior, y como resultado final seleccionamos 23 documentos oficiales para sustentar las hipótesis planteadas.

### Artículos

Los documentos seleccionados fueron clasificados bajo diferentes categorías, garantizando los niveles de inclusión y de exclusión basados en los criterios anteriormente mencionados. Con este análisis exhaustivo de los artículos previamente seleccionados y categorizados en el listado, los podemos soportar en la matriz, y basarlos en el análisis descriptivo que da como respuesta a la pregunta de investigación.

Tabla 1.

#### Matriz

Categoría	Título del Artículo	Tipo de producto	Autor	Año	Idioma	Palabras claves	País/ ciudad
<b>Categoría 1</b>	Semáforo del Mercado laboral Trimestre abril - junio 2021 con respecto a igual periodo de 2020	Informe	Ministerio del trabajo de Colombia	2021	Español	Desempleo, trabajo, ocupación	Col.
<b>Categoría 1</b>	El mundo laboral y el Covid-19	Artículo	Naciones Unidas De Colombia, Antonio Guterres	2020	Español	Pandemia. Desempleo	Col.

<b>Categoría 1</b>	Cámara de Comercio de Bogotá CCB	Informe	Cámara de Comercio de Bogotá CCB	2021	Español	Economía, Sector textil, Covid-19	Col.
<b>Categoría 2</b>	Revista jurídica del trabajo 33 el principio de (in) estabilidad pandémica en Colombia	Revista	Iván Daniel Jaramillo Jassir	2020	Español	Estabilidad - Terminación del contrato de trabajo - Suspensión del contrato de trabajo -Fuerza mayor -Caso fortuito	Col.
<b>Categoría 2</b>	Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?	Revista	Carlos Alejandro Zurita Castro Blanca Ximena Villavicencio Morejón	2021	Español	Covid 19, Relaciones Laborales, Ausentismo Laboral, Trabajo a distancia	Ecuador
<b>Categoría 2</b>	Los efectos de la pandemia sobre el mercado laboral fueron fuertes, a pesar de la recuperación que se dio desde finales del segundo trimestre	Artículo	Maria Claudia Llanes	2021	Español	Tasa de desempleo, Desempleo, Covid19, Confinamiento, Macroeconomía, Economía laboral	Col.
<b>Categoría 2</b>	Desempleo en pandemia: las cifras de Colombia, Chile, Brasil y México tras un año de crisis	Artículo	Daniela Blandon Ramírez	2021	Español	Economía, Desempleo, Latinoamérica	Francia
<b>Categoría 2</b>	El Covid 19 y la sociedad Colombiana	Trabajo	Paola Castro Orjuela - Cristian Rodríguez Muñoz	2020	Español		Col.
<b>Categoría 2</b>	Crisis global en el empleo por causa del coronavirus: medidas de protección en el mundo del trabajo	Artículo	José Eduardo López Ahumada	2020	Español		España

<b>Categoría 2</b>	Impacto del COVID- 19 en el Derecho laboral en Colombia: Despido sin justa causa en el año 2020	Artículo	Alarcón-Ortiz, María Cecilia	2021	Español	Despidos sin justa causa, Indemnización COVID-19 Contratos Despidos	Col.
<b>Categoría 2</b>	Oportunidades de las Pymes del sector textil de Colombia en el comercio electrónico en tiempos de covid-19.	Trabajo Grado/Monografía	Rojas Quijano, Santiago	2021	Español	Sector textil, Desempleo, COVID 19.	Col.
<b>Categoría 2</b>	Efecto financiero de las cuarentenas a causa de la COVID-19 sobre los niveles de formalidad en el centro comercial El Gran San, sector de San Victorino, Bogotá	Trabajo de grado	Guerrero Gómez, Anderson Cárdenas Contreras, Julieth Andrea	2021	Español	Informalidad, desempleo	Col.
<b>Categoría 2</b>	Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento o por COVID-19 en Cali	Artículo	Jhon James Mora	2021	Español	Desempleo, Covid 19	Col.
<b>Categoría 2</b>	INEXMODA. Informe Sistema de Moda	Informe	INEXMODA	2020	Español	Textil, confección, calzado, marroquinería y cosmético.	Col.
<b>Categoría 3</b>	Desempleo en Colombia fue de 13,3% en noviembre de 2020	Revista	Revista Semana	2020	Español	Desempleo, pandemia	Col.

<b>Categoría 3</b>	Desempleo, la otra pandemia	Artículo	Sebastián Londoño Vélez	2021	Español	Pandemia, Desempleo, población ocupada, población desocupada	Col.
<b>Categoría 3</b>	Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana	Artículo	Angie Culma	2020	Español	Pandemia. Desempleo	Col.
<b>Categoría 3</b>	Desempleo en Colombia por crisis del covid-19 golpea al sector manufacturero	Artículo	NoticiasRCN.com	2020	Español	Manufactura, covid-19	Col.
<b>Categoría 3</b>	No se puede despedir a un empleado en virtud del COVID-19	Artículo	Liliana Matos Zaidiza	2020	Español	Ley laboral, Constitución, despidos colectivos, suspensión de contratos, teletrabajo, enfermedad laboral	Col.
<b>Categoría 3</b>	Derecho Laboral del Trabajador particular Colombiano en época del Covid 19	Artículo	Diana María Gómez Hoyos	2020	Español	Reducción del Salario, Teletrabajo, Jornada Flexible, Renuncia del Trabajador, Despido Colectivo	Col.
<b>Categoría 3</b>	Covid-19: ¿qué pueden y qué no pueden hacer los empleadores y los trabajadores?	Artículo/Entrevista	Juan Fernando Escandón	2020	Español	Jornada Laboral, Salario, Dotación, Vacaciones, Suspensión de Contrato, Proceso Disciplinario	Col.
<b>Categoría 1</b>	DANE Boletín técnico Pobreza monetaria en Colombia en el 2019	Boletín	DANE	2019	Español		Col.
<b>Categoría 1</b>	Impacto económico	Boletín	Banco de la Republica	2020	Español	Covid-19, matriz insumo-	Col.

regional del  
Covid-19 en  
Colombia: un  
análisis  
insumo-  
producto

producto  
interregional,  
desarrollo  
regional.

Tabla 1. Autoría propia (2021)

Tabla 2.

*Bases de datos*

<b>Título del artículo</b>	<b>Autor Fuente</b>	<b>URL</b>	<b>Base de datos</b>
Semáforo del Mercado laboral Trimestre abril - junio 2021 con respecto a igual periodo de 2020	Ministerio del trabajo de Colombia	<a href="http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/FilcoPdf?nombre=20210730_Sem%C3%A1foro+sectorial+junio+2021.pdf&amp;_afReDirect=7179303145341900">http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/FilcoPdf?nombre=20210730_Sem%C3%A1foro+sectorial+junio+2021.pdf&amp;_afReDirect=7179303145341900</a>	Página web ministerio de trabajo
El mundo laboral y el Covid-19	Antonio Gutiérrez, Naciones Unidas De Colombia	<a href="https://nacionesunidas.org.co/onu-internacional/el-mundo-laboral-y-el-covid-19/">https://nacionesunidas.org.co/onu-internacional/el-mundo-laboral-y-el-covid-19/</a>	Nacionesunidas.org.co/ Actualidad Colombia
Cámara de Comercio de Bogotá CCB	Cámara de Comercio de Bogotá CCB	<a href="https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-einnovadora">https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-einnovadora</a>	Cámara de Comercio de Bogotá CCB (2021). Recuperado el 21 de agosto de 2021 de: <a href="https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-einnovadora">https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-einnovadora</a>
Revista jurídica del trabajo 33 el principio de (in) estabilidad pandémica en Colombia	Iván Daniel JARAMILLO JASSIR	<a href="http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/20/21">http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/20/21</a>	REVISTA JURIDICA DEL TRABAJO - Universidad del Rosario
Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?	Carlos Alejandro Zurita Castro BLANCA XIMENA VILLAVICENCIO MOREJÓN	<a href="https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73/55">https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73/55</a> <a href="https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73">https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/73</a>	E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(9), 15-30. - CITA APA: Zurita Castro, C. A., & Villavicencio Morejón, B. X. (2021). Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?. E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(9), 15-30. <a href="https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id73">https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id73</a>

Los efectos de la pandemia sobre el mercado laboral fueron fuertes, a pesar de la recuperación que se dio desde finales del segundo trimestre	Maria Claudia Llanes	<a href="https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/colombia-efectos-del-covid-19-sobre-el-mercado-laboral-de-2020/">https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/colombia-efectos-del-covid-19-sobre-el-mercado-laboral-de-2020/</a>	BBVA Research; Análisis Económico; Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A (2021)
Desempleo en pandemia: las cifras de Colombia, Chile, Brasil y México tras un año de crisis	Daniela Blandon Ramírez	<a href="https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210501-desempleo-pandemia-colombia-chile-brasil-mexico-crisis">https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210501-desempleo-pandemia-colombia-chile-brasil-mexico-crisis</a>	france24.com/es/programas/economía/
El Covid 19 y la sociedad Colombiana	Paola Castro Orjuela - Cristian Rodríguez Muñoz	<a href="https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25091">https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25091</a>	AEC. Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos
Crisis global en el empleo por causa del coronavirus: medidas de protección en el mundo del trabajo	José Eduardo López Ahumada	<a href="https://doi.org/10.15648/legem.1.2020.2663">https://doi.org/10.15648/legem.1.2020.2663</a>	Legem, Vol. 6 Núm. 1 (2020): Legem Article Published : oct 29, 2020
Impacto del COVID- 19 en el Derecho laboral en Colombia: Despido sin justa causa en el año 2020	Alarcón-Ortiz, María Cecilia	<a href="https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26122">https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26122</a>	Google Académico
Oportunidades de las Pymes del sector textil de Colombia en el comercio electrónico en tiempos de covid-19.	Rojas Quijano, Santiago	<a href="http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8430">http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8430</a>	Google Académico
Efecto financiero de las cuarentenas a causa de la COVID-19 sobre los niveles de formalidad en el centro comercial El Gran San, sector de San Victorino, Bogotá	Guerrero Gómez, Anderson Cárdenas Contreras, Julieth Andrea	<a href="https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52881">https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52881</a>	Google Académico

Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento por COVID-19 en Cali	Jhon James Mora	<a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0120-25962021000100165">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0120-25962021000100165</a>	SCIELO
INEXMODA. Informe Sistema de Moda	INEXMODA	<a href="http://www.saladeprensainexmoda.com/informe-del-sistema-moda-abril/">http://www.saladeprensainexmoda.com/informe-del-sistema-moda-abril/</a>	INEXMODA (2020). Informe Sistema de Moda. Colombia. Recuperado el 21 de agosto de 2021 de: <a href="http://www.saladeprensainexmoda.com/informe-del-sistema-moda-abril/">http://www.saladeprensainexmoda.com/informe-del-sistema-moda-abril/</a>
Desempleo en Colombia fue de 13,3% en noviembre de 2020	Revista Semana	<a href="https://www.semana.com/economia/articulo/desempleo-en-colombia-en-noviembre-de-2020/310950/">https://www.semana.com/economia/articulo/desempleo-en-colombia-en-noviembre-de-2020/310950/</a>	revistasemana.com/economia/articulo; Desempleo
Desempleo, la otra pandemia	Sebastián Londoño Vélez	<a href="https://especialdesempleo.netlify.app/">https://especialdesempleo.netlify.app/</a>	Desempleo, la otra pandemia; repository.urosario.edu.co
Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana	Angie Culma	<a href="https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/">https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/</a>	Comunidad virtual, uexternado.edu.co; Economía
Desempleo en Colombia por crisis del covid-19 golpea al sector manufacturero	NoticiasRCN.com	<a href="https://www.noticiasrcn.com/economia/desempleo-en-colombia-por-crisis-del-covid-19-golpea-al-sector-manufacturero-359241">https://www.noticiasrcn.com/economia/desempleo-en-colombia-por-crisis-del-covid-19-golpea-al-sector-manufacturero-359241</a>	Noticiasrcn.com/; Economía
No se puede despedir a un empleado en virtud del COVID-19	Liliana Matos Zaidiza	<a href="https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/">https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/</a>	Universidad Nacional de Colombia (2020). Un periódico Digital. Recuperado el 22 agosto de 2021 de: <a href="https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/">https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/</a>
Derecho Laboral del Trabajador particular Colombiano en época del Covid 19	Diana María Gómez Hoyos	<a href="https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/">https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/</a>	Universidad de la Sabana (2020). Portal de noticias. Recuperado el 22 agosto de 2021 de: <a href="https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/">https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/</a>



Covid-19: ¿qué pueden y qué no pueden hacer los empleadores y los trabajadores?	Juan Fernando Escandón	<a href="https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/">https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/</a>	Universidad Sergio Arboleda (2020). Recuperado el 23 Agosto 2021 de: <a href="https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/">https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/</a>
DANE Boletín técnico Pobreza monetaria en Colombia en el 2019	DANE	<a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2019/Boletin-pobreza-monetaria_2019.pdf">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2019/Boletin-pobreza-monetaria_2019.pdf</a>	DANE
Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia: un análisis insumo-producto	Jaime Bonet-Morón Diana Ricciulli-Marín Gerson Javier Pérez-Valbuena Luis Armando Galvis-Aponte Eduardo A. Haddad Inácio F. Araujo Fernando S. Perobelli	<a href="https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9843/DTSERU_288.pdf">https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9843/DTSERU_288.pdf</a>	Banco de la Republica

Tabla 2. Autoría propia (2021)

### Análisis estadístico

En el primer aporte de esta línea de análisis nos basamos en los resultados y las estadísticas del DANE (2019) entre el año 2018 hasta el 2019, para conocer el impacto que este acondicionamiento ocasionó en la economía nacional. Analizando las estadísticas identificamos que la población colombiana que se encuentra en pobreza monetaria extrema corresponde el 9.6% de los colombianos, y se representa bajo los ingresos mensuales que no superan los \$137.350. Igualmente, el 35,7% viven con ingresos de menos de \$350.000, panorama que abarca los primeros 12 meses de la emergencia sanitaria. (DANE, 2019, P.2)

Ahora bien, Bogotá es una de las ciudades que se caracteriza por ser uno de los puntos más altos del comercio, enfocándonos en la gastronomía, oferta cultural y como objetivo de este estudio en el sector textil. Según la Cámara de Comercio de Bogotá (2019), el mercado textil concentra su

participación en el 7%, y está catalogada como la segunda ciudad textil de Colombia, después de Medellín que es el centro de producción más grande.

Dicho lo anterior, y apoyándonos en las estadísticas de la Cámara de Comercio de Bogotá (2019) el sector textil tuvo un incremento del 3% al 7% en los últimos 8 años.

### 6.1 Identificación de las causales y consecuencias de los despidos en el sector textil

Dando respuesta al primer objetivo específico con el cual se buscaba identificar cuáles fueron las causales y consecuencias de los despidos en el sector textil podemos decir que la pandemia trajo consigo una gran crisis para la industria de la confección, muchas fábricas cerraron dejando a trabajadores afectados a pesar de las medidas que el gobierno tomó para mitigar las consecuencias, varios pedidos se vieron represados por la incapacidad de despacho y de pago generando que las fábricas quedaran en posesión de dichos inventarios sin posibilidad de venderlos y cubrir los gastos de nómina de sus trabajadores.

Según el portal de noticias de Unisabana (2020) las instituciones jurídicas antes de despedir a sus trabajadores debían contemplar dentro de sus medidas las expuestas a continuación: Vacaciones anticipadas y colectivas, suspensión del contrato de trabajo, reducción del salario, teletrabajo, trabajo desde casa, auxilio de cesantías y trabajo por turnos, siendo estos los más utilizados. En línea con el Ministerio del Trabajo (2020) cerca de 75 mil trabajadores de 286 empresas se han protegido gracias a la gestión del ministerio y a la gestión de las alternativas antes mencionadas.

DENUNCIAS DE LA CAMARA DE COLOMBIANA DE LA CONFECCIÓN Y AFINES (CCCYA)

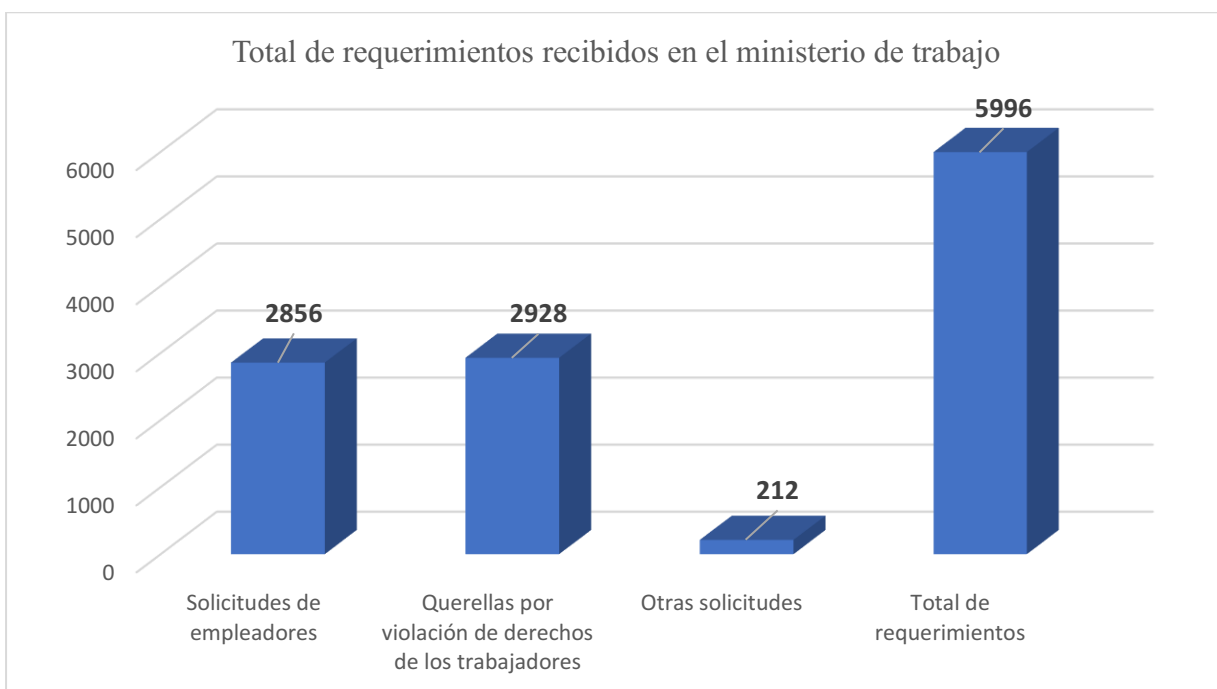


127.000 empresas de confección han perdido  
190.000 empleos a causa de la emergencia  
sanitaria por COVID-19 y problemas sociales

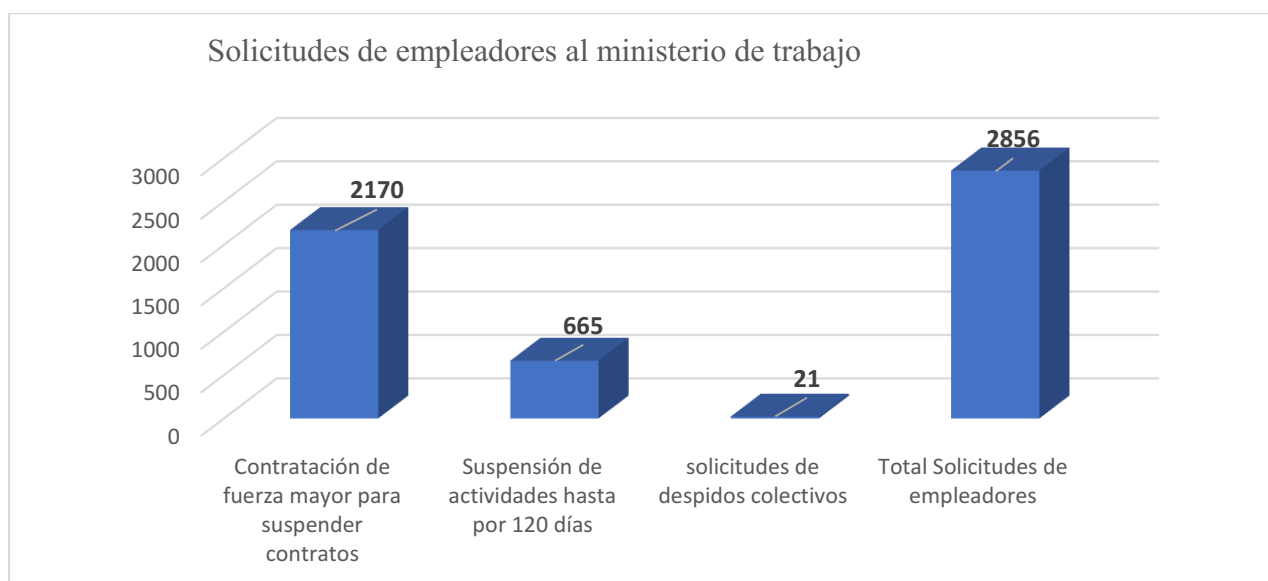
**Figura 1.** Elaboración propia (2021)

Sin embargo, a pesar de esto el sector textil ha mostrado grandes pérdidas pues la mayoría de las empresas que lo componen están trabajando al 45% de su capacidad de producción ocasionando que la principal causa de despidos sea la de despido colectivo debido al cierre de pequeñas y medianas empresas que no tienen el suficiente músculo financiero para soportar dicha situación.

## La demanda laboral en tiempo del COVID-19

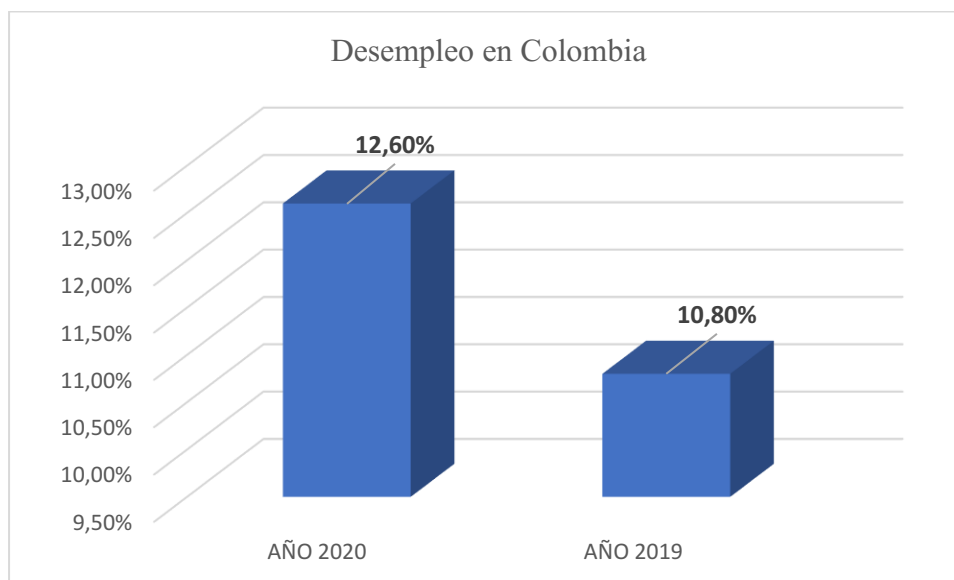


**Figura 2.** Total de requerimientos recibidos en el ministerio de trabajo. Elaboración propia (2021)

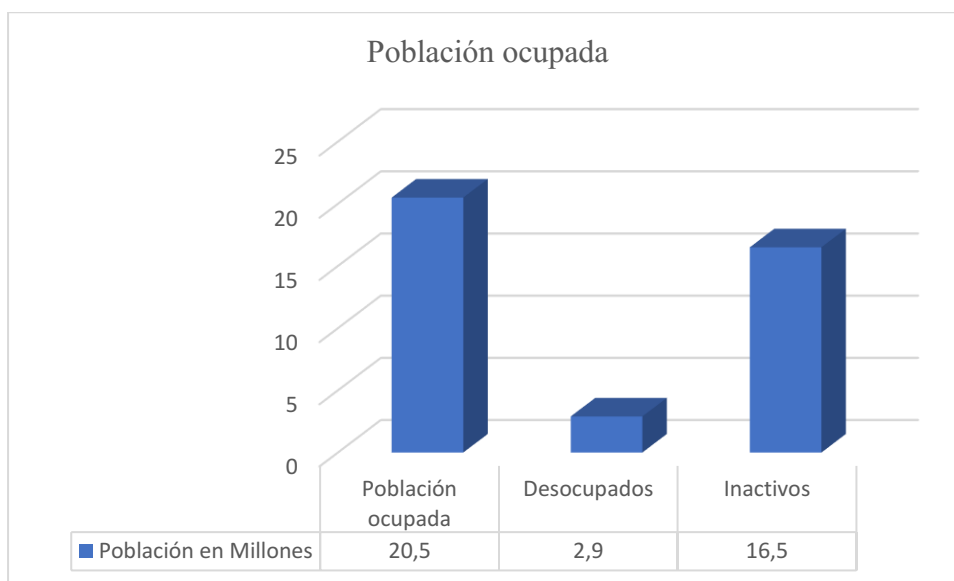


**Figura 3.** Solicitudes de empleados al ministerio de trabajo. Elaboración propia (2021)

## Cifras de empleo en Colombia



**Figura 4.** Desempleo en Colombia. Elaboración propia



**Figura 5.** Población ocupada. Elaboración propia

Podemos identificar según Zurita, C. A., & Villavicencio, B. X. (2021), en su artículo de revista que las principales causales de despido se dan por despidos masivos y terminaciones sin justa causa tomado de las solicitudes que llegan al Ministerio de Trabajo a fin de evaluar la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador. Por otro lado, López, J. E. (2020) nos plantea que una de las posibles causas de estos despidos es la disminución del

tiempo de trabajo ya que el trabajo a distancia no se muestra como una modalidad de prestación laboral posible en el desarrollo de las actividades de trabajo. Muchas de las empresas del sector decidieron realizar despidos con justa causa poniendo como razón la insolvencia o afectación de su situación financiera sin considerar que esta no era considerada como legal durante la emergencia sanitaria según la resolución 033 emitida por el Ministerio de Trabajo. Las consecuencias de estas pérdidas de empleo en el sector se vieron reflejadas en las pérdidas que tuvieron las empresas del sector y en el PIB del país cuyo aporte es uno de los más importantes.

## **6.2 Identificación de las acciones que implementó el gobierno nacional para apoyar las empresas del sector textil durante la pandemia**

Con el propósito de identificar las acciones que implementó el gobierno nacional durante los hechos de contingencia, es importante analizar las estrategias y normativas basadas en los apoyos las empresas del sector textil y gremios en general.

Para contextualizar lo anterior es preciso aclarar que con la llegada a nivel mundial de la Pandemia Covid-19, podemos afirmar que ningún gremio empresarial estaba preparados para ella. Dicho lo anterior, los gobiernos de todos los países tuvieron que generar estrategias para apoyar a los sectores que lo necesitaban. Colombia no éramos la excepción, por consiguiente el gobierno del señor presidente Iván Duque Márquez junto con su gabinete ministerial, en cumplimiento de sus funciones y de conformidad con lo establecido en el Artículo 215 de la Constitución Política De Colombia, implementaron acciones para ayudar a un gran porcentaje de la población colombiana.

Lo primero que buscaban desarrollar era declarar la emergencia sanitaria en todo el territorio colombiano como una señal de alerta, luego de ello se empezó a impartir una variedad de decretos que buscaban garantizar el apoyo a toda la población, pero sin descuidar la economía del país. Es por esto, que para ese entonces el estado implemento varios planes de acción en busca de apoyar al gremio empresarial, con el objetivo de evitar o mitigar cierres continuos y elevados de las organizaciones. Para tratar de mitigar ese impacto el gobierno tomó las siguientes acciones:

Subsidio de la Nómina a entidades con disminución de sus ingresos del 20%, esto lo dio a conocer al país por medio del Decreto 639 de 2020, dicho subsidio fue llamado “Programa de Apoyo al Empleo Formal” (PAEF), y para que la pequeña o mediana empresa lograrán aplicar a

este beneficio debía haber tenido una reducción de ingresos superior al 20% (Diario La República, 2020).

Adicionalmente, se diseñó la Ley 2024 del 23 de Julio de 2020 llamada “Ley de plazos justos”. Lo que buscó esta ley era que las organizaciones pudieran pagar sus facturas a plazos en un tiempo no superior a dos meses (60 días) buscando con ello que el pago de proveedores se diera a corto plazo, y no a largo plazo como se venía manejando (Diario Portafolio, 2020).

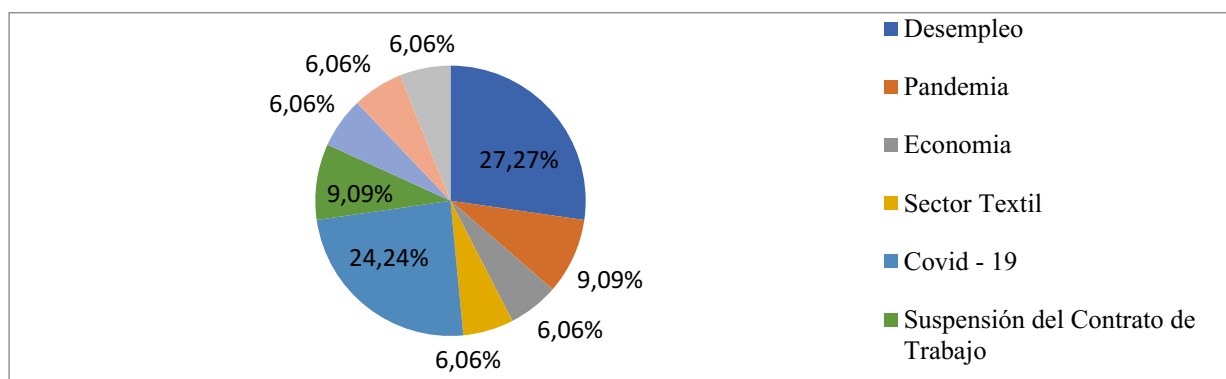
Así mismo, puntualizando en el sector textil, el gobierno de nacional creó el Decreto 434 del 19 de Marzo 2020, en el cual se daban plazos para la renovación de la Matricula Mercantil (Cámara de comercio Bogotá, 2020).

Igualmente, apoyado en el Artículo 3, numeral 7 del Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020 se habilita al macro sector de la Moda para fabricar y comercializar artículos que contribuyan para atender las necesidad del sector salud, garantizando el cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad.

Por consiguiente se creó el 15 de abril del año 2020 el Decreto 558, el cual buscaba de manera muy ordenada la disminución de manera temporal las cotizaciones al sistema general de pensiones (Cámara de comercio Bogotá, 2020).

### Análisis de la matriz

En la figura 1 de diseño propio, se logramos visualizar las 9 palabras claves más frecuentes en los artículos y/o documentos consultados y plasmados en la matriz, con los cuales logramos medir y denotar la frecuencia de: Desempleo, Pandemia, Economía, sector textil, Covid-19, suspensión del contrato de trabajo, Economía laboral, despidos colectivos, entre otras.



**Figura 6.** Elaboración propia (2021).

Seguido de esto, la segunda variable con más fuerza en la revisión teórica fue: Informalidad, Relaciones Laborales, Ausentismo Laboral, Ley laboral, Constitución, despidos colectivos, suspensión de contratos, teletrabajo, enfermedad laboral, entre otros.

Evidenciando los estudios del Banco de la República (2019), se estima que las operaciones en los diferentes sectores económicos incluido el de la manufactura – textil se redujo un 49% debido a los aislamientos preventivos, dejando de ingresar más de 48 billones de pesos, lo que representar en el producto interno bruto una caída del 6,1%.

Esta situación obligó a muchas industrias del sector textil a generar cierres en sus plantas de producción y sumar deudas en su capital financiero para poder sostener los pagos fiscales y laborales. De la misma manera, este cierre general impacto en la adquisición de materia prima para elaborar elementos textiles, lo cual con el tiempo obligó a nuestras pequeñas, medianas y grandes empresas manufactureras a desvincular un gran porcentaje del capital humano.

Estas dificultades producidas por el cierre de la producción textil, ha ocasionado una desaceleración en el crecimiento que venía presentando el sector desde el 2018. Dicho así, la economía del sector textil en la ciudad de Bogotá ha sufrido una disminución significativa del -7%, lo cual representaba en el crecimiento que este gremio había ganado durante los últimos 8 años. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2019).

Continuando con el análisis de los resultados la COVID-19 impacto negativamente todos los sectores sociales, económicos está teniendo un fuerte impacto en todos los sectores sociales y económicos, incluidas las industrias de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Las medidas de cuarentena, los cierres de comercios minoristas, los casos de enfermedad, y los recortes de los salarios han provocado el desplome de la demanda de los consumidores es valioso destacar las acciones implementadas por el sector textil para solventar los despidos masivos durante la época de pandemia.

### **6.3 Detalle de las principales causales de despidos en los colaboradores de las empresas textiles**

Continuando con el análisis de los resultados del impacto del Covid-19 sobre el sector textil en la ciudad de Bogotá, procedemos con la categorización de las principales causales de despidos en los colaboradores de las empresas textiles que han acelerado el desempleo en Colombia:

### **La fuerza mayor o caso fortuito**

Según los datos reportados por el ministerio de trabajo de Colombia la fuerza mayor o caso fortuito fue la causal más solicitada principalmente por el sector textil, teniendo en cuenta que a raíz de la declaración de la pandemia por la Covid-19 este motivo está incluida como causal de suspensión del contrato de trabajo, que debe ser autorizada previamente por el Ministerio del Trabajo, al tiempo que se excluye del listado de las causales taxativas de terminación de la relación laboral, es así que durante el año 2020 el ministerio recibió alrededor de 3900 solicitudes de autorización para el despido masivo de trabajadores de los diferentes industrias. Considerando lo expuesto en Encuesta Nacional de Medición del Impacto del Covid-19, hecha por Confecámaras , casi el 85 % de las empresas reportaron desde los meses iniciales de la pandemia que no tenían recursos para cubrir sus obligaciones más allá de dos meses, y cerca del 54 % de los empresarios afirmó que esperaba disminuir su planta de personal en los próximos tres meses, puesto que en realidad las principales preocupaciones asociadas a la continuación de la pandemia estaban relacionadas con la disminución en las ventas, la dificultad para pagarles a los empleados y la necesidad de recurrir a los despidos y concluir en desempleo (Confecámaras, 2020). Lo anterior basados en la situación que atraviesa el país por la abrupta detección de la economía, principalmente a que la producción textil vende sus productos en locales comerciales y a medida que cierran sus tiendas, las fábricas de prendas de vestir cesan sus actividades a un ritmo alarmante y con efectos devastadores para los trabajadores de la confección.

### **Terminación de obra u labor**

Siguiendo con el análisis de las principales causales, nos encontramos con Contrato por duración de la obra o labor: de acuerdo con el artículo 45 del CST, la vigencia del contrato está sometida a la terminación de la obra o de la labor contratada. Esta causal de despido por desaparición del objeto por el cual fue contrato es una de las causales objetiva por medio del cual los empleadores dieron por finalizada la relación laboral con sus trabajadores. Según el análisis realizado por el estudio Iberoamericano de ppulegal, concluye que para que los patrones hicieran uso de esta causal se debieron presentar los siguientes escenarios:

- Que la obra o la labor se siga ejecutando por tratarse de una de las excepciones establecidas en el Decreto 457 de 2020.



- Que, con ocasión a los decretos y resoluciones de las autoridades públicas, la obra o la labor haya tenido que suspenderse.

Dentro del primer escenario, si la obra o la labor concluyeron en debida forma durante la emergencia sanitaria, esto es, de acuerdo con la descripción efectuada dentro del contrato laboral, este puede darse por terminado, y el riesgo que asume la Compañía dependerá de la claridad con la que se determinó la obra o labor dentro del contrato.

Por el contrario, si la obra o labor no pudo seguir adelante, teniendo en cuenta que las labores Contrato por duración de la obra o labor: de acuerdo con el artículo 45 del CST, la vigencia del contrato está sometida a la terminación de la obra o de la labor contratada. Esta causal de despido por desaparición del objeto por el cual fue contrato es una de las causales objetiva por medio del cual los empleadores dieron por finalizada la relación laboral con sus trabajadores. Según el análisis realizado por el estudio Iberoamericano de ppulegal, concluye que para que los patronos hicieran uso de esta causal se debieron presentar los siguientes escenarios:

Que la obra o la labor se siga ejecutando por tratarse de una de las excepciones establecidas en el Decreto 457 de 2020.

Que, con ocasión a los decretos y resoluciones de las autoridades públicas, la obra o la labor haya tenido que suspenderse.

Dentro del primer escenario, si la obra o la labor concluyeron en debida forma durante la emergencia sanitaria, esto es, de acuerdo con la descripción efectuada dentro del contrato laboral, este puede darse por terminado, y el riesgo que asume la Compañía dependerá de la claridad con la que se determinó la obra o labor dentro del contrato.

Por el contrario, si la obra o labor no pudo seguir adelante, teniendo en cuenta que las labores contratadas no están contempladas como excepciones al aislamiento general, el razonamiento debe ser diferente. De esta manera, el hecho de que la labor o la obra se suspendan con ocasión a la situación actual, no implica que el contrato pueda terminarse aludiendo a la imposibilidad de su ejecución. Las opciones de terminación se reducen a la aplicación de una justa causa o la terminación sin justa causa con pago de indemnizaciones contratadas no está contempladas como excepciones al aislamiento general, el razonamiento debe ser diferente. De esta manera, el hecho de que la labor o la obra se suspendan con ocasión a la situación actual, no implica que el contrato pueda terminarse

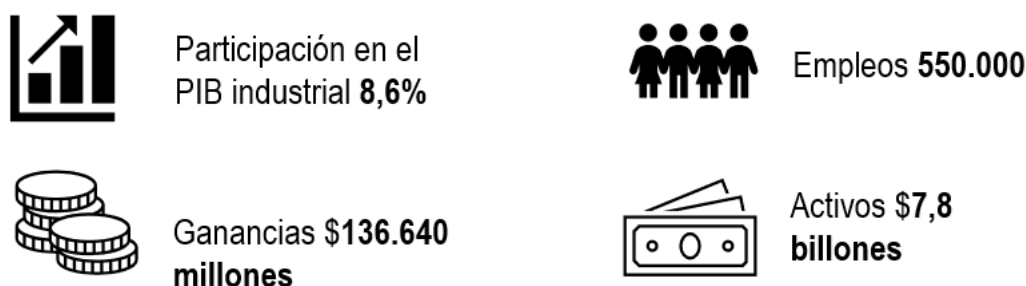
aludiendo a la imposibilidad de su ejecución. Las opciones de terminación se reducen a la aplicación de una justa causa o la terminación sin justa causa con pago de indemnización.

Todas las causales de despido que se presentaron durante el año 2020 a raíz de los efectos del Covid-19 se encuentran en revisión por el ministerio de trabajo con la finalidad de garantizar los derechos laborales de los trabajadores para lograr un equilibrio de entre las partes y detener los abusos de los empleadores.

#### **6.4 Descripción de las acciones implementadas por el sector textil para solventar los despidos masivos durante la época de pandemia**

Las acciones implementadas por el sector textil para contrarrestar los despidos masivos en la época de pandemia por la Covid-19 a pesar de la Baja de ingresos por \$7,2 billones reorganizan las empresas líderes del sector textil teniendo en cuenta la siguiente información reportada por el DANE en la página de la revista república:

#### BALANCE ECONÓMICO SECTOR TEXTIL



**Figura 7.** Elaboración propia (2021)

Teniendo en cuenta la información anterior, el sector textil implemento las siguientes acciones para evitar los despidos masivos y mantener el equilibrio económico:

- Aumento de las ventas en canales digitales, obligo a las empresas del sector textil a reinventarse y volcar su forma de operación de mercados tradicional por una mayor representación por la participación de la facturación de ventas en línea.
- Vacaciones Colectivas, siguiendo con las recomendaciones del Gobierno nacional fue una de las primeras acciones aplicadas por el sector textil para evitar los despidos masivos.

- El Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y sus programas complementarios (PAP y Auxilio a los Suspendidos) el 80% de las empresas del sector textil se acogieron a los programas de gobierno para aliviar los salarios de sus empleados.
- Suspensión de aporte a pensiones, los empleados suspendieron por un un periodo de tres meses, la obligación del aporte a pensión de trabajadores y empleadores para garantizar el pago de salarios y acreencias laborales y de disponer de flujo de caja.
- Auxilio de nómina donde se vieron beneficiados el 90% de los empleados del sector textil.
- Acceso a créditos a través de Bancoldex con bajas tasas de interés.

No obstante, la información recabada muestra las principales causales, consecuencias y acciones implementadas para solventar la ola de despidos masivos presentados durante el periodo de estudio para el sector textil en Bogotá. Lo cual le apuntó a nuevos retos desde la formación y la capacidad de acudir a diferentes estrategias tanto públicas como del sector privado. Además de recalcar las necesidades imperiosas que reflejan las faltas de herramientas y oportunidades durante una etapa de crisis.

De este modo, el aprendizaje es autónomo, se percibe desde la relación entre el empleador y los colaboradores, en donde la inclusión es la herramienta que dispone la mayoría de los resultados y los futuros objetivos organizacionales. Lo que indica, que la disposición y las oportunidades se encuentran en la fase de autoformación y definición de prioridades para elevar la calidad de vida de los funcionarios textiles.

## Conclusiones

El impacto que ha generado la pandemia COVID-19 se sintió en todos los sectores de la economía, lo que produjo un gran número de desvinculados del talento humano en las industrias textiles. A pesar de las medidas de reactivación del gobierno nacional esta situación no paraba, afectaba la economía y el estilo de vida de muchos trabajadores. El desempleo se convirtió en una problemática social que no solo afectaba y tensionaba el círculo familiar, sino que también impactaba el desarrollo económico del mundo entero.

Ahora bien, a lo largo de proyecto de investigación identificamos que muchas empresas del sector textil lograron reinventarse rápidamente, es por eso que al reiniciar la activación periódica, este gremio fue uno de los sectores productivos más imponentes en medio de la crisis.

El desarrollo de este proyecto nos permitió identificar, conocer y contextualizar nuestros conocimientos por medio del análisis que hemos realizado a todo lo relacionado sobre las causales de despidos en el sector textil, durante la época de contingencia del COVID-19 en la ciudad de Bogotá; Así mismo, la investigación que se realizó de manera proporcional nos permitió conocer que tan significativo ha sido el impacto generado en el recurso humano.

Hoy en día, y después de dos años del inicio del confinamiento nacional aún continuamos en alerta de pandemia mundial, y que muy a pesar de los esfuerzos que sigue realizando el gobierno nacional para lograr una activación económica responsable, cada compañía es autónoma de seguir sosteniéndose, y cumpliendo los altos niveles de cuidado y medidas de bioseguridad.

El propósito principal de esta investigación fue identificar las principales causales de despidos en el sector, y que influencia tenía en la comunidad, identificando causantes de inadecuados procesos, niveles legales, sociales y vulnerabilidad de las necesidades básicas, lo cual afectaba la seguridad económica de un país.

Dicho lo anterior, las compañías textiles implementaron estrategias propias que les permitieron ser más competitivos en el mercado en medio de la crisis, sin que se viera afectado el recurso humano, logrando retornar labores periódicamente.

Igualmente, para seguir incrementando la vinculación del talento humano en las compañías, se hace necesario que tanto el sector manufacturero del textil como las entidades de educación

implementen alianzas de manera que en medio de la crisis mundial se sigan dando oportunidades de formación, que genera desarrollo en la organización y experiencia en el recurso humano.

También se recomienda a las empresas del sector textil para que haga restructuración a la manera como se compensa económicamente a los trabajadores, pero buscando que esta restructuración mantenga siempre el objeto de que el recurso humano, se sienta satisfecho y comprometido a seguir velando por el desarrollo de la organización a la que está vinculado.

Además de lo anterior, logramos precisar que este proceso de investigación, nos permitió conocer e identificar a fondo cuáles fueron las acciones que a la fecha se han venido desarrollando por parte del gobierno nacional para salvaguardar la sostenibilidad económica y humana, y no solo en el sector textil, sino también en todo el mundo.

Para la construcción de este proyecto investigativo, fue muy importante la disposición investigativa y el interés por obtener los conocimientos, que nos permitió realizar el contexto en general que aquí se contextualizó.

En línea en todo lo anterior, podemos concluir que este proceso de análisis logró generar un impacto evaluativo que nos permitió ver el contexto en detalle la realidad que hoy se vive en el sector textil. Igualmente se logró visibilizar y darle la importancia del aporte principal del análisis de las causales de despidos en el sector de textil durante la época de contingencia del COVID-19 en la ciudad de Bogotá.

Dando como propósito medir el impacto generado, e identificando las acciones implementadas por el gobierno nacional para solventar o apaciguar los grandes cambios que esta situación impactó en el sector textil.

Igualmente, y de esta misma manera logramos categorizar los principales actores que participaron en acciones de los análisis teóricos y referenciales, logrando mencionar que la crisis económica que ha impactado al mundo ha generado fallas macroeconómicas, afectando sustancialmente el crecimiento que se estaba contemplando antes del COVID-19, e impactando en gran medida la empleabilidad, la calidad de vida de las personas y de las empresas, causando masividad en los despidos de las compañías.

## Recomendaciones

La situación mundial que se generó por la pandemia Covid-19 exige que se tomen medidas pertinentes desde diferentes ámbitos sociales, culturales y económicos. Siempre buscando garantizar un mayor impacto en el desarrollo de nuestro país, y el mundo entero. Es por esto, que luego de analizar esta investigación consideramos que es importante revisar la actual política pública y social de nuestro país enmarcada en las políticas de empleabilidad y desempleo.

A raíz de esta situación, recomendamos a los próximos investigadores estudiar, abordar e identificar los factores que impactan en las temáticas de los Programas de Subsidios al Desempleo, ya que se ha evidenciado un paso importante en la reactivación de estos mismos, solventando la economía y especialmente la del sector textil.

Sin embargo, aun en la práctica se sigue viendo que la tasa de desempleo continua por debajo del promedio en el que estaba antes de iniciar la pandemia Covid-19.

Dicho lo anterior, un primer paso a recomendar es que el estado colombiano en conjunto con las empresas, puedan construir una base sólida del talento humano competente que fue desvinculados por esta crisis, y que a la fecha aún se encuentren en proceso de adaptabilidad económica y laboral, para brindarles herramientas de formación y capacitación enfocadas en temas de adaptabilidad al cambio, emprendimiento y liderazgo transformacional. También, se recomienda brindar acompañamiento psicosocial, bienestar y calidad de vida.

Igualmente, este estudio nos brinda una visión clara de la importancia de poder medir las contingencias, los riesgos y las crisis, lo cual nos puede brindar herramientas de apoyo, seguros para el desempleo, y herramientas de integración a la sociedad.

En línea con lo anterior el análisis de las principales causales de despido en el sector textil en la ciudad de Bogotá durante el año 2020 a raíz de la presencia a nivel mundial del Covid-19, ocasionó que las empresas se diseñaran estrategias para enfrentar los riesgos financieros, humanos, tecnológicos, sociales y ambientales que representaba el cierre temporal, las restricciones de aforo y la implementación de las medidas de Bioseguridad que garantizaban la seguridad de los trabajadores, pero sobre todo la continuidad del negocio.

Por consiguiente, una vez realizado las revisiones bibliográficas y teniendo en cuenta el panorama real de las empresas del sector, se puede establecer recomendaciones que apunte a que

las compañías deben darle continuidad a los nuevos canales de ventas digitales y del marketing por redes sociales, los cuales lograron impactar en la activación paulatina de su economía y la posición de marcas entre toda la población.

Por otra parte para evitar los despidos por futuras situaciones de emergencia sea sanitaria, de orden público o entre otras que pongan en peligro la sostenibilidad del sector es valioso que se tenga recomendaciones tales como, incentivos económicos y tributarios por mantener los empleo a jóvenes sin experiencia, padres y/o madres cabeza de familia, personas con discapacidad y de especial protección, así como también a mantener una baja rotación del personal. Adicionalmente motivar a los empleadores a realizar contratos de trabajo formales como lo señala la ley Colombiana, otra recomendación es crear un fondo de emergencia solidaria donde aporte el empleado y el empleador parte de su salario esto ayudaría a garantizar un ingreso en caso de que de presentaciones situaciones como la vivida por la emergencia sanitaria por el Covid-19.

De igual forma el estado es un actor principal para enfrentar de la mejor manera la pandemia y evitar despidos masivos en el sector textil es por ello que debe implementar políticas públicas que persigan la protección del empleo, alivios a las nóminas, a los aportes a seguridad social integral, subsidios de empleabilidad y garantía para préstamos que busquen reactivar la producción del sector textil.

Las compañías deben crear un equipo de gestión la crisis para la atención oportuna de situaciones de emergencia que ayuden a crear estrategias y actividades de asesoramiento de políticas y programas para ayudar a las fábricas a buscar alternativas para identificar oportunidades de proteger a los proveedores y a sus trabajadores manteniendo la rentabilidad del negocio.

## Referencias

Algunos sectores de manufacturas reinician sus actividades en Colombia . (2020). Recuperado de: <https://procolombia.co/noticias/covid-19/algunos-sectores-de-manufacturas-reinician-sus-actividades-en-colombia>

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacifico SAC. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/392930501/TRATADO-DERECHO-LABORAL-pdf>

Código Sustantivo del Trabajo. (2021). Artículo 22 [Título I] Recuperado de: [https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16\\_10\\_2014.pdf](https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf)

Blandon , D. (2021). Desempleo en pandemia: las cifras de Colombia, Chile, Brasil y México tras un año de crisis. France 24. Recuperado de: <https://www.france24.com/es/programas/econom%C3%ADa/20210501-desempleo-pandemia-colombia-chile-brasil-mexico-crisis>

Banco de la república, Impacto económico regional del Covid-19 en Colombia: un análisis insumo-producto, 2020, Recuperado de: [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9843/DTSERU\\_288.pdf](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9843/DTSERU_288.pdf)

Camara de comercio de Bogotá (2020); Conozca los decretos, normas y otras disposiciones para el sector de moda, Recuperado de: <https://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Prendas-de-Vestir/Noticias/2020/Abril-2020/Conozca-los-decretos-normas-y-otras-disposiciones-para-el-sector-de-moda>

Cámara de Comercio de Bogotá CCB (2021). Recuperado el 21 de agosto de 2021 de: <https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Dinamica-economica-sectorial/Moda>

Castro, P. y Rodríguez, C. (2020). El Covid 19 y la sociedad Colombiana (Trabajo de Grado de Especialización, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2509>



Confecamaras. Red de Camaras de Comercio (s.f) Recuperado de: <http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/2020/Encuesta%20Empresarial%20C%3%A1maras%20de%20Comercio%20-%20Emergen- cia%20Covid-19.pdf>

Código Civil. (2020). Artículo 149. [Libro Cuarto- Título I] Recuperado de: [https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema\\_Gestion\\_de\\_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad\\_Gnl/Codigo%20Civil%20Colombiano.pdf](https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Codigo%20Civil%20Colombiano.pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), “El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago de Chile, Chile Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf)

Corte Suprema de Justicia. (10 de diciembre de 2019). Unificación de jurisprudencia en materia de principio de subsidiariedad de la acción de tutela para reconocimiento y pago de pensión de invalidez, en aplicación del principio de la condición más beneficiosa [Ley 860 de 2003]. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/SU556-19.htm>

Culma, A. (2020). Entre el desempleo y la pandemia: la realidad de la clase media colombiana. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <https://www.uexternado.edu.co/economia/entre-el-desempleo-y-la-pandemia-la-realidad-de-la-clase-media-colombiana/>

DANE Boletín técnico Pobreza monetaria en Colombia en el 2019 Recuperado de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/pobreza/2019/Boletinpobreza\\_monetaria\\_2019.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2019/Boletinpobreza_monetaria_2019.pdf)

Desempleo en Colombia fue de 13,3% en noviembre de 2020. (2020, Diciembre 30). Semana. Recuperado de: <https://www.semana.com/economia/articulo/desempleo-en-colombia-en-noviembre-de-2020/310950/>

Desempleo en Colombia por crisis del covid-19 golpea al sector manufacturero. (2020, Junio 30). Noticias RCN. Recuperado de: <https://www.noticiasrcn.com/economia/desempleo-en-colombia-por-crisis-del-covid-19-golpea-al-sector-manufacturero-359241>

Diario la república (2020); Gobierno publicó Decreto para el subsidio de la nómina de empleados, Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/gobierno-publico-decreto-para-el-subsidio-de-la-nomina-de-empleados-3003987>

Diario portafolio (2020); Gobierno reglamentó la Ley de Pago en Plazos Justos, Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/ley-de-pago-a-plazos-justos-reglamentada-por-gobierno-de-colombia-547792>

Escandon, J. F. (2020). COVID-19: ¿QUÉ PUEDEN Y QUÉ NO PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES?. Universidad Sergio Arboleda. Recuperado de: <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/laboral-trabajo-covid-19-que-pueden-y-que-no-pueden-hacer-los-empleadores-y-los-trabajadores/>

Guerrero, A. y Cárdenas, J. A. (2021). Efecto financiero de las cuarentenas a causa de la COVID-19 sobre los niveles de formalidad en el centro comercial El GranSan, sector de San Victorino, Bogotá (Tesis de Pregrado, Universidad Pontificia Javeriana). Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52881>

Gómez, D. M. (2020). Derecho Laboral del Trabajador particular Colombiano en época del Covid 19. Campus Unisabana. Portal de Noticias. Recuperado de: <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/>

Jaramillo, I. (2020). PRINCIPIO DE (IN) ESTABILIDAD PANDÉMICA EN COLOMBIA. Revista Jurídica del Trabajo. Recuperado de: <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/20/21>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014), Metodología de la Investigación, (6.<sup>a</sup> ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana

Hevia, C y Neumeyer, A (2020) Un marco conceptual para analizar el impacto económico del COVID-19 y sus repercusiones en las políticas, PNUD América Latina y el Caribe, Universidad Torcuato Di Tella. Recuperado de:

[https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis\\_prevention\\_and\\_recovery/a-conceptual-framework-for-analyzing-the-economic-impact-of-covi.htm](https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/a-conceptual-framework-for-analyzing-the-economic-impact-of-covi.htm)

INEXMODA (2020). Informe Sistema de Moda. Colombia. Recuperado el 21 de agosto de 2021 de: <http://www.saladeprensainexmoda.com/informe-del-sistema-moda-abril/>

Londoño, S. (2021). Desempleo, la otra pandemia. Web Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://especialdesempleo.netlify.app>

López, J. E. (2020). Crisis global en el empleo por causa del coronavirus: medidas de protección en el mundo del trabajo. Legem, 6(1). Recuperado de: <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2663>

Llanes, M. C. (2021). Colombia Efectos del covid-19 sobre el mercado laboral de 2020. BBVA Research. Recuperado de: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/colombia-efectos-del-covid-19-sobre-el-mercado-laboral-de-2020/>

Mora, J. J. (2021). Análisis del desempleo y la ocupación después de una política estricta de confinamiento por COVID-19 en Cali. Lecturas de Economía, Revista UdeA, 94. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a342002>

Rojas, S. (2021). Oportunidades de las Pymes del sector textil de Colombia en el comercio electrónico en tiempos de covid-19 (Monografía Especialización, Fundación Universidad de América). Recuperado de: <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8430>

Matos, L. (2020, marzo 25). No se puede despedir a un empleado en virtud del COVID-19. Un periódico Digital. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/no-se-puede-despedir-a-un-empleado-en-virtud-del-covid-19/>

Ministerio de salud de Colombia (2020), Presidente Duque declara Emergencia Sanitaria frente a COVID-19, Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Presidente-Duque-declara-Emergencia-Sanitaria-frente-a-COVID-19.aspx>

Navas, G y Pino S, (2013). . El abogado del trabajador. Segunda edición. Bogota Colombia: Intermedio editores.

Naciones Unidas de Colombia (2020). EL MUNDO LABORAL Y EL COVID-19. Actualidad Colombia/ Naciones Unidas. Recuperado de: <https://nacionesunidas.org.co/onu-internacional/el-mundo-laboral-y-el-covid-19/>

Página oficial para temas de Coronavirus en Colombia, Recuperado de: <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones-del-gobierno.html>

Uribe Rueda, N. (2020). *Empresarios de manufactura y construcción recibirán asesoría de la CCB para entrar a operar*. [www.ccb.org](http://www.ccb.org). Recuperado el 02 de 2021, de <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2020/Abril-2020/Empresarios-de-manufactura-y-construccion-recibiran-asesoria-de-la-CCB-para-entrar-a-operar>

Ramirez, J. M., y Nunez, L. (2000). Reformas, Crecimiento, Progreso técnico y empleo en Colombia. Bogota.

Procolombia. (2015). Procolombia. Obtenido de Procolombia: <http://inviertaencolombia.com.co/sectores/manufacturas/textil-y-confeccion.html>

Semaforo del mercado laboral, ministerios del trabajo (2020). Recuperado de: [http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/FilcoPdf?nombre=12\\_Sem%C3%A1foro+laboral\\_diciembre\\_2020\\_filco.pdf&\\_afRRedirect=932742224767100](http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/FilcoPdf?nombre=12_Sem%C3%A1foro+laboral_diciembre_2020_filco.pdf&_afRRedirect=932742224767100).

Zurita , A. y Villavicencio X. (2021). Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido?. E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(9), 15-30, Guayaquil. Recuperado el 21 de agosto de: <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id73>.