

INFORME ESPECIAL: Entorno laboral y pandemia

Actualidad laboral y Seguridad social

LEGIS / ISSN 0123-9899 / BOGOTÁ / Nº 220 / Julio-Agosto de 2020



Análisis legal y constitucional de las circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo

Protocolos de higiene y seguridad en el teletrabajo

leg

Entorno laboral y pandemia ¿Cómo cambió el entorno laboral con la pandemia?



Foto: Shutterstock.com

Entre 10 y 15% de la fuerza laboral de las empresas podría padecer comorbilidades que dificultan las estrategias para afrontar la actual emergencia sanitaria.

JAVIER ROJAS
Periodista

La historia laboral y empresarial del país tuvo un giro dramático el jueves 12 de marzo del 2020, cuando se declaró en el país el estado de emergencia sanitaria por causa del virus SARS-CoV-2, que el día anterior llevó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a proclamar la pandemia. En el marco de esa emergencia se ha implantado una prolongada cuarentena nacional, con profundas consecuencias para los trabajadores colombianos y las empresas, las cuales han encontrado en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) una especie de tabla de salvación temporal para sobrellevar una crisis sin final a la vista.

Diana Cuervo, médica principal de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, señala que dos esquemas permiten que una persona desarrolle sus actividades laborales en el hogar, el teletrabajo y el trabajo en casa. La primera está regulada por la Ley 1221 del 2008 y la última fue una opción que recomendó el Gobierno, a raíz de la pandemia, en el marco de la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica (Decreto 417 del 2020) en el país, "porque esa modalidad no requiere ciertos formalismos y autorización y visita de la administradora de riesgos laborales (ARL) y del empleador a la casa del empleado. En este momento convivimos con esas dos modalidades".

Cree, además, que las empresas deben considerar dos escenarios para decidir la conveniencia de que un trabajador labore en su hogar o no: las actividades de naturaleza intelectual se pueden desarrollar en casa, mientras que aquellas basadas en el despliegue de las habilidades manuales de una persona durante el proceso productivo de un bien o de un servicio deben adelantarse en el lugar de trabajo. En consecuencia, "va a haber empleos que por su naturaleza y sus procesos" no se podrán hacer mediante trabajo en casa, ni teletrabajo.

Luego de analizar los escenarios anteriores, explica la profesional de la salud, la empresa no puede pasar por alto la siguiente condición: "como en todos los protocolos se ha estipulado que hay personas con condiciones de salud que aumentan el riesgo de mortalidad o de que se agraven", por el virus SARS-CoV-2, y son quienes padecen, por ejemplo, "hipertensión, diabetes, enfermedades cardiovasculares, renales o autoinmunes, se debería priorizar a esas personas en darles teletrabajo. Esto no quiere decir que no puedan trabajar"; es posible que lo hagan, "siempre y cuando no los pongan en primera línea, o sea, en contacto directo" con lugares "donde hay más riesgo" de contagio de la enfermedad. "Los médicos ocupacionales han hecho unas matrices para la toma de decisión con los pacientes que tienen esas condiciones; cómo y dónde ubicarlos y qué tipo de recomendaciones" aplicar.

Otro aspecto a contemplar en la empresa, parte de que "no todo el mundo tiene la personalidad" que le permita adaptarse al trabajo en su lugar de vivienda, pues "hay gente que requiere que la estén vigilando" y que le impartan órdenes respecto a sus tareas. "Si no hubiera covid-19, esas personas no serían ideales para teletrabajo" y a cambio habría que elegir a las personas con "la personalidad y las características" propicias para el "trabajo autónomo", porque se desempeñan "por resultados independientemente de que el jefe las esté vigilando". Sin embargo, advierte, este aspecto pierde jerarquía por la prioridad que tienen los trabajadores más vulnerables ante la pandemia.

En relación con la adecuación del lugar de trabajo en casa, aunque lo ideal sería tener un escritorio, Cuervo reconoce que no es común este tipo de mueble en la mayoría de los hogares colombianos, por lo cual puede sustituirse por una mesa en la que se "tenga apoyo para que no queden los brazos en el aire; ante el computador, la visión no puede quedar muy baja o muy alta, sino a la misma altura del equipo; se requiere una silla en la que se pue-

da apoyar la espalda; si no se tiene un apoyapiés para que queden las piernas un poco flexionadas, se debe poner una caja" o un elemento que cumpla esa función. "Tratar de estar en un lugar sin tanto ruido", aunque sabe que esa condición resulta difícil de cumplir, por el caso de las grandes ciudades, por que las familias viven en apartamentos pequeños y, finalmente, escoger un lugar del hogar con luz natural o iluminarlo con una lámpara.

De otra parte, recomienda a los empleadores que respeten los horarios establecidos para el trabajo en casa, pues debe haber límites claros entre las horas de trabajo y las de descanso. "A los empleadores, a veces, se les olvida eso". Cuervo destaca la importancia del respeto a tal horario, porque el incumplimiento "está causando problemas de salud mental y agotamiento", entre los individuos que trabajan en el hogar y que también deben atender tareas domésticas.

El Ministerio de Salud y de Protección Social ha emitido protocolos de bioseguridad para la actividad de diversos sectores económicos en tiempos de pandemia, pero esos protocolos no pueden ser una pieza suelta del engranaje de una empresa, sino que deben ser incorporados a un verdadero sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de modo que cuenten con indicadores y con esquemas de trazabilidad. En cuanto a las medidas específicas dentro de las empresas, Cuervo destaca, de modo general, el distanciamiento de dos metros entre uno y otro trabajador, la instalación de un número suficiente de lavamanos para realizar ese procedimiento cada dos horas y el uso permanente del tapabocas convencional.

Otra medida importante en los protocolos de bioseguridad para las empresas exige llevar un reporte de síntomas, lo cual implica tomar la temperatura del trabajador cuando ingresa a las instalaciones de la compañía y al salir. Igualmente, se requiere el registro de las personas con quienes comparte espacio el trabajador en su área de la-

bor y de las personas con las que convive en la vivienda. También se debe contar con un protocolo de las acciones a realizar si llegara a surgir un caso sospechoso de contagio o positivo de la covid-19. Cuervo juzga importante que tales protocolos no se queden en el papel, "sino que deben ser conocidos desde la alta dirección de la compañía" hasta el trabajador con el oficio más sencillo.

Por otra parte, "como todos estamos angustiados, los protocolos deben contemplar también el tema psicosocial; manejar información clara, precisa" y orientar en torno a los temores de contagio y de muerte, "porque cuando a un trabajador le dicen que debe ir a trabajar" puede pensar que "se van a morir" por causa de la pandemia. Entonces, hay que explicarles a los empleados que "si todos hacen las cosas bien, pensando, no con angustia, pues cuando eso ocurre no pueden pensar, por ejemplo, cómo se van a poner el tapabocas, mientras que, si actúan con tranquilidad, informados, razonando en que lo que hacen" no es por imposición, sino por convicción y porque quieren proteger a su familia, así se puede "lograr más".

Recalca la gran responsabilidad de los empleadores en contratar la asesoría de verdaderos expertos en protocolos de bioseguridad y en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dado que en el mercado de estos servicios se ofrecen opciones a bajo precio, encaminadas solo a cumplir los requisitos exigidos por las autoridades, pero que ponen en riesgo la salud de los trabajadores en tiempos de pandemia y la misma existencia de una empresa. "En este momento eso no es un gasto, sino una inversión". Asimismo, cree determinante que las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme) reciban asesoría de las ARL que han diseñado programas específicos de bioseguridad.

En las empresas, las personas que forman parte de los comités paritarios en seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y los vigías en seguridad

y salud en el trabajo habían sido capacitados, antes de la pandemia, en protocolos de seguridad y salud, por lo tanto, ellos son quienes deben recibir entrenamiento en los procedimientos dirigidos a enfrentar la pandemia y actuar como interlocutores con las ARL.

Riesgos del confinamiento

En el trabajo en casa también se requiere "un tiempo de recuperación muscular" y psicológica de los empleados, entonces, "las empresas pueden instaurar pausas activas", orientadas mediante videos transmitidos por internet o por el teléfono móvil, tecnología de comunicación que se puede utilizar, a la vez, para reiterar las recomendaciones en materia de bioseguridad.

En cuanto a los efectos del confinamiento en casa, hay estudios de Profamilia en los cuales se evidencia que genera "síntomas de ansiedad, de depresión, de aislamiento y de desesperanza. Obviamente, la gente adulta mayor como tiene tanto miedo a enfermarse" manifiesta que prefiere "estar aislada" que arriesgarse al contagio de la covid-19. En contraste, "los trabajadores jóvenes han tenido más dificultad para aceptar ese aislamiento. Entonces, se debe tener mucho cuidado con esos síntomas".

"Las empresas podrían hacer reporte de síntomas de salud mental", pero la normativa vigente acerca de las llamadas "baterías de riesgo sicosocial" (encuestas a los trabajadores) dispone que estas "no pueden ser virtuales", de modo que la reglamentación está rezagada frente a las necesidades de la coyuntura, ante lo cual Cuerdo pide al Ministerio del Trabajo que "revise rápidamente eso para la aplicación de baterías de riesgo sicosocial de manera virtual".

Desde otra óptica, Margarita Hidalgo, gerente de recursos humanos de La Gitana Farms, compañía exportadora de flores, afirma que ante la emergencia sanitaria "hemos aprendido a actuar rápido; estamos en un

sector agrícola, donde manejamos pecederos, entonces, nuestro reto todos los días es la planeación para que la producción salga de acuerdo con las ventas. Sin embargo, cuando se presenta una situación como esta (pandemia), nos damos cuenta de que toda esa planeación se derrumba y hay que cambiar las cosas que se hacen tomando decisiones rápidas, no solo de corto plazo, sino de largo aliento. No todo en la vida es lo mismo. Podemos tener un cambio inesperado, debemos actuar y tener en cuenta diferentes aspectos; "las personas, el negocio, la tierra y actuar de manera" ágil.

"Hemos tratado de cumplir todas las disposiciones del Gobierno y de hacer lo máximo para que las cosas funcionen. Desde el principio de la cuarentena la compañía agrícola tuvo autorización para operar. Sin embargo, "tenemos mucha gente mayor en el cultivo y eso ha sido un obstáculo", porque se trata de población vulnerable, pues "son señoras que por la labor se desgastan mucho físicamente, llevan largo tiempo en la compañía" y eso genera preocupación, dado que "nuestra misma gente debe estar expuesta al virus, porque debemos venir a trabajar".

"En un cultivo es mucho más fácil el distanciamiento de la gente y tenemos más o menos 15 personas por hectárea. No obstante, en la poscosecha no es tan fácil el distanciamiento". Entre tanto, "en la parte administrativa es muy difícil estar trabajando desde la casa", cuando el negocio pertenece al sector agrícola. "Generalmente, en la planta normal de trabajadores son, más o menos, 510 personas, pero estábamos 600 personas antes de la pandemia, preparándonos" para la festividad de las madres en mayo del 2020. Ahora somos 450 personas (junio 2020). El área administrativa es el 10% y el 90% es personal operativo", expresa Hidalgo. En el cultivo 70% del personal corresponde a mujeres y el resto a hombres. En el área administrativa también predominan las mujeres. En lo atinente al teletrabajo, afirma que el sector agrícola tiene una cultura empresarial conserva-

dora y "los dueños de la compañía son de una generación ya mayor, a la cual le resulta muy difícil "aceptar el trabajo desde la casa".

Con el propósito de aminorar el riesgo de aglomeración de trabajadores, "disminuimos nuestro cultivo", para lo cual "se arrancaron más o menos el 40% de las camas (donde se siembran las flores) y también disminuimos el número de personas por hectárea". Otra de las acciones frente a la pandemia "fue el cambio de la jornada laboral. Ya no estamos trabajando 48 horas a la semana, sino solo 30 horas a la semana; hacemos que vengan un día unas personas y al siguiente las otras". Pero, "en este sector, a todo nuestro personal operativo lo transportamos en rutas. Entonces, al hacer un cambio de estos disminuye la cantidad de gente que va en las rutas y eso nos obliga también a cumplir con las exigencias de distanciamiento en las rutas", lo cual implica aumento en el número de vehículos y mayores costos de transporte.

Los protocolos para el sector floricultor establecen disposiciones sobre distanciamiento entre los trabajadores. "A las horas de ingreso de los turnos estamos adoptando medidas para que no se aglomere la gente en los vestidores al cambiarse de ropa". Se exige "el uso de los elementos de protección personal. Siempre se usan los guantes, pero tuvimos que intensificar el uso de los tapabocas y comprarle a la gente cachuchas con careta. Nos aseguramos de que en los puntos de lavado de manos siempre haya jabón y se le da tiempo al personal para que se las lave". También hay "puntos de gel antibacterial en las oficinas" y en los buses de las rutas.

"Nuestro cultivo tiene 28 hectáreas" en el predio principal y "tenemos otra finca de 12 hectáreas. Entonces, la gente sí puede reunirse, obviamente, en un círculo grande" que les permita a las personas hablar alejadas". Asimismo, se tienen turnos de almuerzo y en el casino se marcaron unos puntos "donde la gente se puede sentar y estar distanciada". En general, el efecto

sicológico de las medidas contra la pandemia "no ha sido tan grave, porque estamos en el campo. La gente puede reunirse. Estamos a cielo abierto todo el tiempo", de modo que disminuye el riesgo de "incubar un virus. Las cosas aquí han sido mucho más tranquilas, mucho más llevaderas, obviamente, siguiendo todos los protocolos", manifiesta Hidalgo.

En cuanto al personal vulnerable, las autoridades han promovido la importancia de preservar el empleo, "pero este es un sector donde hay mucha gente mayor en la parte operativa". La compañía tiene trabajadores "de 65 años de edad a los que les faltan tres años para pensionarse" y aunque el Gobierno permite que se pueda suspender el contrato laboral por "caso fortuito, de todas maneras, hay que cumplir" con las obligaciones laborales. En ese sentido falta brindar opciones al empleador para resolver situaciones de esa naturaleza.

Hidalgo reconoce que "el Gobierno siempre va a proteger el trabajo de las personas, pero para una empresa no es factible tener una persona tan mayor en una situación" tan vulnerable frente a la pandemia, aún así no hay vía legal de solución, aunque podría pensarse en una fórmula como pensionarlos por anticipado o condonar semanas de cotización. Igualmente, "tengo gente que padece enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y diabetes que también están protegidos por el fuero de estabilidad por enfermedad", circunstancia que hace más complejo el manejo de la pandemia.

Era digital sin retorno

De otro lado, Germán Flórez, director de la maestría en derecho digital de la Universidad Sergio Arboleda, considera que las compañías colombianas adquirieron dos enseñanzas, derivadas del fenómeno de la pandemia: reconocer la importancia y los alcances del teletrabajo en la operación empresarial y "entender que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden ser compatibles

con la productividad de las personas y que estas no necesitan estar en el lugar de trabajo".

Explica que la tecnología dispone de recursos que permiten a las empresas evaluar objetivamente la productividad de los trabajadores, independientemente del lugar donde se encuentren. Eso implica que ya no se mida "al empleado por el tiempo que esté en la oficina, sino por sus resultados y eso se hace a partir de las entregas documentales o de contar el tiempo efectivo de trabajo", reportados por un sistema de información, de modo que los logros se identifican fácilmente, ante lo cual "no importa si el teletrabajador se paró diez veces del escritorio", sino si cumplió las metas.

En cuanto a la nueva era del trabajo en equipo, Flórez sostiene que "si bien nunca se va a menospreciar la importancia del contacto humano, de la presencialidad, lo que nos muestra la tecnología es que resulta posible hacer reuniones muy eficientes, donde se pueden lograr los mismos objetivos, con compañeros de trabajo, como si estuvieran uno al lado del otro. Cuando se está en una reunión personal se pierde tiempo en protocolos como el saludo y el ofrecimiento de café". En contraste, "los equipos de trabajo, en las reuniones digitales, van" al punto central del encuentro, entonces, "están mucho más focalizados y se vuelven más productivos".

Un efecto general de la emergencia sanitaria "es que la sociedad se volvió digital y aun cuando superemos la pandemia, cada vez va a haber más empresas que utilicen estas estrategias y se va a compartir, por ejemplo, en una multinacional, trabajo con un ingeniero en Francia, otro en Noruega, otro en Suráfrica y otro aquí en Bogotá, que el mundo físico hacía imposible. Ahora se van a conjugar todos esos saberes en un mismo entorno" virtual. "La tecnología digital llegó para quedarse y nos vamos a convertir en seres digitales". Eso llevará a que "el trabajo en equipo, en redes informáticas, sea igual que el trabajo en el mundo real".

La conveniencia de destinar personas al teletrabajo o no exige "mirar cuáles son las competencias de los empleados". Antes se contrataba a un trabajador por su conocimiento específico de un oficio o profesión. "Ahora el empleador tiene que mirar muy bien cuáles son las competencias del empleado. Por ejemplo, si sabe de tecnologías de información, inglés y técnicas de negociación, independientemente de su especialización. Si cumple con esas competencias", está preparado para participar en una sociedad digital. "Si no, entonces, se mantiene en el esquema laboral tradicional. Pero el problema es que este esquema va a desaparecer poco a poco y la pandemia lo está mostrando" así.

Respecto a la regulación de la jornada laboral en la era digital, Flórez piensa que existe un gran reto, porque el empleador "ahora va a tener que velar por la salud ocupacional" fuera de la empresa y estar atento, por ejemplo, a la prestación de servicios psicológicos de sus empleados en teletrabajo, que haya visitas domiciliarias para orientarlos sobre "cómo acomodar su espacio de trabajo"; deberá proveer sillas ergonómicas y costear parte del servicio de internet. "Debe cambiar ese concepto tradicional de oficina y si el trabajador está haciendo teletrabajo tiene que adecuarle las condiciones para que pueda ser productivo. No solo darle toda la carga laboral y decirle que trabaje en su casa como quiera. El Gobierno tiene que regular el teletrabajo en el sentido de crear normas que establezcan estándares mínimos".

En lo atinente al derecho a la desconexión, el desafío del Gobierno también es grande. Se necesita una legislación "muy fuerte", en la cual se disponga terminantemente el momento en que el empleador "se tiene que desconectar del sistema del trabajador y establecer cierto tipo de prohibiciones", con el fin de evitar abusos. "De hecho ya la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, en un par de sentencias establece que no puede haber abusos por parte del empleador de los chats y que no puede escribirle fue-

ra del horario laboral" al subordinado. "Ha habido un avance jurisprudencial importante en Colombia, pero esto tiene que ser llevado al legislador para que lo entienda el empleador". Uno de los aspectos positivos de la interacción virtual entre el empleador y el trabajador "es la inmediatez de las comunicaciones". Otros beneficios apuntan a la mejora de la eficiencia y al "mayor acercamiento, porque el jefe se va a volver más accesible, al estar en línea, al igual que el trabajador".

En cuanto a los aspectos negativos, Flórez comenta que "muchas veces el tono de las conversaciones virtuales no refleja lo que la gente quiere decir". Por ejemplo, eventualmente, cuando se envían mensajes por WhatsApp, el receptor no los interpreta correctamente y eso puede tener "consecuencias en esas relaciones laborales entre jefe y empleador, porque una frase puede ser tomada como una falta de respeto, pero, de pronto, eso no fue lo que quiso decir el empleador o viceversa".

"La gente, en los chats, utiliza un lenguaje que muchas veces no refleja lo que se quiere decir en la vida real" y suele ser muy coloquial, entonces, cuando el chat se emplea como medio de comunicación en el entorno del trabajo se deben tomar en consideración reglas, con el propósito de que "el mensaje sea efectivo, claro, concreto y no irrespete los derechos de los trabajadores".

Flórez no duda de que el teletrabajo genera riesgos psicológicos para las personas, pues "el exceso de trabajo en casa puede llevar a depresión" e impactar la salud, porque el empleado realiza menos actividad física, inclusive, altera su "percepción del mundo, al estar tanto tiempo encerrado. Si bien el mundo digital es muy importante, no lo es todo; el mundo físico también lo es. Entonces, tiene que haber un balance, si no, alguien puede perder el equilibrio psicológico. "Hay que ponerle mucho cuidado" al aspecto sicosocial, porque las implicaciones son "mucho más comunes de lo que las per-

sonas creen. Las empresas deben estar bien asesoradas por ARL responsables, con políticas de bienestar y establecer prácticas de desintoxicación digital e impulsar actividades que hagan sentir al empleado parte de una organización, pero además un ser humano", puntualizó el académico.

Desde la perspectiva legal, Juan Manuel Guerrero, consultor en derecho laboral, quien participó en un seminario web sobre los alcances de las medidas adoptadas por el Gobierno en el marco de la emergencia económica, organizado conjuntamente con la firma JHR & Asociados, cree que ante las experiencias en diversos países del rebrote de la covid-19, las empresas deben "pensar, por lo menos para el 2020, una serie de estructuras laborales que sean flexibles" y que contemplen tres consideraciones. Primera, "hay que revisar para cada compañía cuál es la estructura de contratación más adecuada que le da la flexibilidad de expandir la operación o de contraerla, de acuerdo con las medidas que el Gobierno vaya tomando" frente a la pandemia.

Segundo, se "deben implementar jornadas especiales de trabajo en dos sentidos; que sean adecuadas a las necesidades de operación y de producción de la compañía, y disminuir el riesgo de aglomeración en las empresas y de contagio de los trabajadores. Y, tercero, establecer modelos de compensación flexible. Esto ya lo hemos hecho en varias compañías y sirve para minimizar el costo laboral. Se pueden encontrar modelos en donde se asegure al trabajador el mismo ingreso que tenía antes de iniciar esta crisis, pero que desde la perspectiva del costo global laboral de la compañía sea más barato, más eficiente", con respecto a lo que existía en tiempos de normalidad.

Asimismo, apremia a "diseñar alternativas para darle manejo a la fuerza laboral que presente comorbilidades. La Resolución 666 del 2020, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, genera unas reglas" orientadas a los trabajadores que las padecen, las cuales "sugieren tenerlos

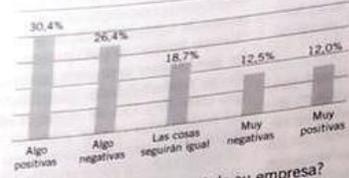
aislados de la operación o estructurarles esquemas alternativos de trabajo", pues "en razón a sus enfermedades pre-existentes o a su edad (adultos mayores) son propensos a complicaciones", en el evento de contagiarse de la covid-19. "Hemos tenido compañías clientes en las que al hacer la revisión preliminar de las comorbilidades identificamos que entre 10 y 15% de su fuerza laboral podría estar en este grupo de trabajadores". Luego urge determinar "la estrategia laboral para enfrentar esta situación", enfatiza Guerrero.

Finalmente, recomienda "prepararse, desde ya, para una rigurosa fiscalización por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), en los próximos años, sobre todo en las compañías que han solicitado los subsidios de nómina del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el subsidio para el pago de la prima de servicios". Argumenta que "en el decreto que se estructuran" estos beneficios, se le otorgan a esta entidad "la capacidad y la autonomía para realizar la fiscalización, en los tres años siguientes, a las compañías que soliciten estos subsidios, con el fin de mirar si la solicitud de los mismos fue correcta, si se recibió el monto del subsidio que realmente correspondía a la compañía y, sobre todo, si se utilizó el pago de ese subsidio para los fines específicos. Luego desde la estructura de la documentación laboral y de la de nómina también hay unos retos importantes, en aras de prepararse con las pruebas que se van a acreditar dentro de estas fiscalizaciones".

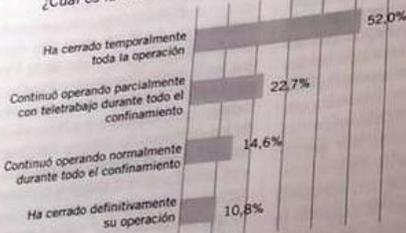
Imposible desconocer el profundo impacto de la pandemia en la economía colombiana y en el empleo. Sin embargo, la crisis ha impulsado a empleadores y trabajadores, tradicionalmente desconfiados frente a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), a descubrir que mediante estas resulta posible mantener la operación de las empresas y desempeñar las tareas cotidianas de los empleados, experiencia imprevista que cambió el curso de las relaciones entre aquellos dos protagonistas de la vida económica de la nación.

"El papel de las mipymes en la gestión de la crisis y la reactivación productiva".

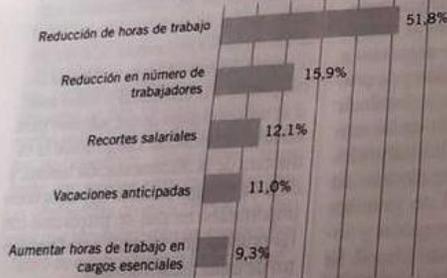
¿Cómo son sus expectativas para los próximos 6 meses?



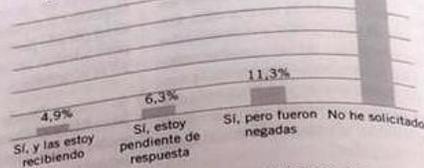
¿Cuál es la situación actual de su empresa?



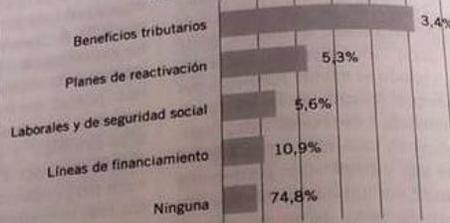
¿Qué medidas tomó para mantener el empleo en su empresa durante la cuarentena?



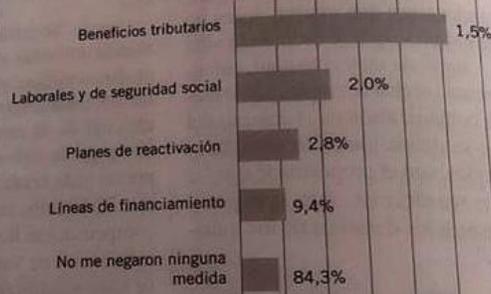
¿Ha solicitado ayudas del Gobierno nacional?



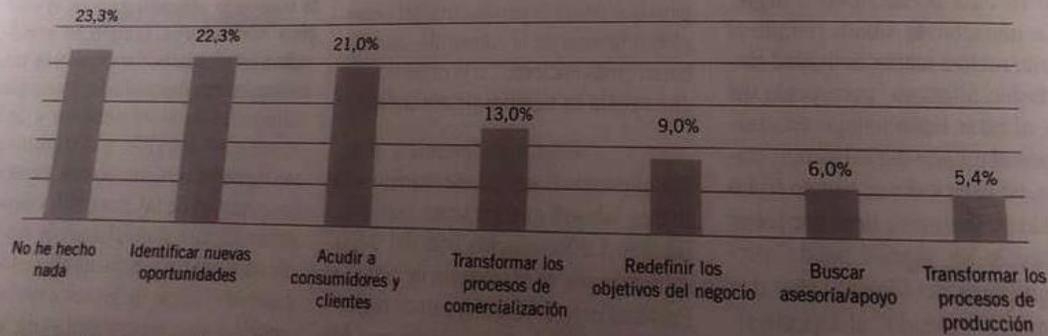
¿Qué tipo de medidas del Gobierno nacional ha solicitado?



Si le negaron alguna medida después de haberla solicitado, ¿cuál fue?



¿Cuáles de las siguientes acciones ha implementado en su empresa para la reactivación productiva?



Documento "El papel de las mipymes en la gestión de la crisis y reactivación productiva", elaborado por la Cámara de Comercio de Bogotá y los aliados Unión Europea, MINCIT y PNUD, publicado en junio del 2020, con base en encuestas realizadas a mipymes de Bogotá y 99 municipios de la jurisdicción.