

R E V I S T A

ELSERVICIO TEMPORAL Y/O ESTACIONAL,

herramienta eficaz para la productividad

Impacto de las reformas en Colombia

Las EST recuperan dinamismo y liderazgo en el mercado laboral





¿Buscas mejorar la eficiencia interna en la gestión de liquidación y pago de aportes a la seguridad social?

En Simple, ofrecemos soluciones tecnológicas para la automatización de procesos, reduciendo la carga operativa, mitigando errores y minimizando el tiempo de carga de información.



Te brindamos soluciones en:



Conexiones API:

Integraciones tecnológicas que mejoran los procesos operativos en el cargue, validación y pago de planillas, asegurando información exacta y alineada con tu software de nómina.



División de planillas:

Por cotizante, valores, centro de trabajo, ubicación laboral, identificación de empleados y tarifa de pensión.



Comprobantes de pago a la medida:

Accede a más de 45 tipos de comprobantes personalizables con campos de información según tus necesidades.



Envío automático y masivo de comprobantes:

Envía a tus trabajadores y clientes comprobantes individuales, por centro de costo, consolidados, con asuntos y mensajes personalizados.

Además, recibirás apoyo para el plan de bienestar de tu empresa, capacitaciones permanentes en normatividad y soporte especializado.

¡Hablemos! jesus.visbal@pagosimple.com | © 300 679 7587

pagosimple.com



PRESIDENTE EJECUTIVO ACOSET

Miguel Pérez García

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

María Helena Giraldo

JEFE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Lucy Rivera Rivera

DIRECTORA DE COMUNICACIONES

Natalia Urrego Reyes

DIRECTORA JURÍDICA

Dana Bernate Montañez

FOTOGRAFÍA

©2023 freepick - Storyset

DISEÑO

Julio César Ospino Navas

ICONOGRAFÍA

©2023 Flaticon

PUBLICIDAD Y EVENTOS

eventos@acoset.org

Oficina Acoset, Teléfono 601 - 6016680 http://www.acoset.org Carrera 45 No 103-34, Oficina 312 Autopista Norte, Paralela Oriental Bogotá - Colombia

Suscribase a nuestra revista a través de: prensa@acoset.org



9 TEMA CENTRAL



El servicio temporal y/o estacional, herramienta eficaz para la productividad, la INCLUSIÓN Y EL EMPLEO FORMAL

ACTUALIDAD

Las EST recuperan dinamismo y liderazgo en el mercado laboral

2 ESPECIAL XXIV CONGRESO ACOSET

- Perspectivas de la economía colombiana: Del "aterrizaje de emergencia" al "barrigazo"
- ¿Qué elementos aseguran una adecuada protección social para la vejez?
- Reforma pensional traerá equidad para los colombianos
- ¿Hacia dónde va el sistema de salud?
- Estado de la Reforma Laboral
- Mercado laboral para mujeres: realidades, barreras y cierre de brechas

32 SOCIALES

UN AÑO DE PROYECTOS DE REFORMAS



Nos enfrentamos a varios desafíos en este cierre de año, los cuales se prolongarán a lo largo del 2024. Las reformas: pensional, a la salud y laboral, han venido acaparando la atención de todos los colombianos por lo que representan para la economía del país y para nuestro propio modo y/o estilo de vida.

En todas y cada una confiamos plenamente en el diálogo, en la concertación, en el respeto a las diferencias y/o puntos de vista argumentados y en el reconocimiento de los logros de algunos sistemas, que, sin ser perfectos, han solucionado problemáticas agudas.

Tal es el caso del sistema de salud, donde, si bien existen circunstancias que deben corregirse para asegurar su eficiencia y por los que hay una necesidad de una reforma, hay que revisar de una manera profunda si lo que se requiere es realizar cambios radicales, casi desde cero, o por el contrario, trabajar con base en lo que ha funcionado y que ha mitigado la falta de cobertura de este servicio.

Con respecto a la reforma laboral, desde Acoset hemos tratado ampliamente sus escenarios, impactos y realizado recomendaciones, no solo en este número de la revista y con ocasión de nuestro XXIV Congreso Acoset, sino en la pasada edición 34, la cual pueden consultar a través de nuestro sitio web: www.acoset.org

Sobre esta reforma, desde Acoset avalamos la buena intención de lograr una actualización de las normas laborales que existen. Sin embargo, tal como está radicada, su aprobación traería consigo una carga excesiva para los empresarios en temas de costos laborales. Adicionalmente, acabar con la tercerización sería un error, pues tercerizar no es precarizar. Es a los ilegales a quienes hay que atacar.

Tal como hemos expresado anteriormente, estamos dispuestos a trabajar de la mano del Gobierno

Nacional para la comprensión de las figuras de tercerización laboral en el país, de tal manera que se vea al Sector de las EST como ese aliado que necesita Colombia para reducir de una vez por todas la informalidad.

En cuanto al sistema pensional, se debe buscar que este sea equitativo, que rompa la desigualdad, que sea viable en el tiempo y que las pensiones tengan una garantía de pago. En este camino, la revisión de la reforma debe estar guiada hacia la sostenibilidad fiscal y presupuestal, sin ser polarizada hacia un fondo público u otro privado.

El llamado es entonces a la concertación entre diferentes actores y el reconocimiento de los aciertos de los sistemas, con el fin de construir propuestas que beneficien realmente a todos los colombianos.

Finalmente, quiero aprovechar este espacio para desearles, de parte de todo el equipo que integra Acoset, un próspero 2024, en el que puedan cumplir exitosamente sus metas personales y laborales, siempre acompañadas con salud, bendición, transformación y crecimiento.

LAS EST RECUPERAN

dinamismo y liderazgo en el mercado laboral

A expensas de los escenarios que se puedan presentar por cuenta de las iniciativas de la reforma laboral radicadas en el Congreso de la República, el Sector de las EST ha mostrado una dinámica de recuperación, con más de 457 mil trabajadores en misión a cierre del tercer trimestre.



on una expectativa de crecimiento de la economía colombiana entre 1,8% y 2%¹, el 2024 se vislumbra como un año en el que se tendrá un comportamiento similar a este.

De acuerdo con un informe de Corficolombiana el año entrante será "retador" y se pondrá a prueba la capacidad, tanto de empresas como de consumidores de afrontar una economía caracterizada por altos niveles de tasas de interés e inflación, así como una incertidumbre elevada por temas geopolíticos globales y una agenda de reformas en Colombia aún no resuelta. Este último punto también incidirá en la atracción de inversiones, que se calcula podrían estar aún por debajo de los niveles de prepandemia.

La inflación, menciona el estudio, seguirá disminuvendo en 2024. ubicándose en 5.6%. Sin

embargo, continuará en niveles superiores al objetivo de política monetaria, por lo cual se anticipa que el Banco de la República recortará su tasa de interés de forma lenta, manteniéndola en niveles contractivos durante todo el año.

Se espera entonces que un sector tan especializado como el de las EST, por su actividad misional, crezca al mismo ritmo que otros, según el dinamismo que presenten las empresas usuarias dentro de las expectativas de comportamiento económico en general del país y el cierre de este año.

De esta forma, los principales sectores que aumentarán su producción en esta temporada de fin de año serán: Turismo, Hotelería, Textil, Comercio, Ventas, Vigilancia y Transporte; con ofertas que benefician principalmente a madres cabeza de hogar y jóvenes en busca de su primer empleo.

Entre los perfiles más requeridos aparecen: meseros, auxiliares de producción, almacenistas, auxiliares de servicio, cocineros, operarios de cultivo, asesores de ventas, conductores, cajeros, enfermeros y operarios de call center.

Se estima que, para la presente temporada, las nuevas contrataciones inyectarán al país cerca de \$50.000 millones en salarios representados en más de 25.000 empleos temporales.

Tomando como referencia estos aspectos y otros indicadores macroeconómicos como el laboral, en el que, según cifras del Departamento Nacional de Estadística (Dane), para el mes de septiembre de 2023, la tasa de desocupación del total nacional fue 9,3%, lo que representó una disminución de 1,5 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (10,7%), existe una expectativa de un mayor porcentaje de trabajadores en

misión al cierre del año, máximo con los picos productivos de las empresas usuarias.

Así mismo, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 9,6%, la tasa global de participación se ubicó en 66,6% y la tasa de

ocupación fue 60,2%. En el mismo mes de 2022 estas tasas fueron 10,4%, 66,7% y 59,7%, respectivamente.

De esta forma, para el final del tercer trimestre de este año, el promedio de trabajadores en misión pasó de 451.881 en el 2022 a 457.205, con un crecimiento del 1,2%, para una variación positiva de 5.325 trabajadores.

OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

TRABAJADORES EN MISIÓN - 2023

MES	TERCER TRIMESTRE 2022	TERCER TRIMESTRE 2023	VARIACIÓN #	VARIACIÓN %
JULIO	452.889	459.019	6.131	1,30%
AGOSTO	452.678	462.680	10.002	2,20%
SEPTIEMBRE	450.076	449.917	-159	0,00%
PROMEDIO	451.881	457.205	5.325	1,20%

Este mismo comportamiento se presentó con los trabajadores formales dependientes, al presentar un crecimiento del 2,30% frente al mismo periodo del año anterior.

	MES	TERCER TRIMESTRE 2022	TERCER TRIMESTRE 2023	VARIACIÓN #	VARIACIÓN %
$\overline{}$	JULIO	10.557.423	10.854.320	296.897	2,70%
7	AGOSTO	10.726.472	10.952.015	225.543	2,10%
7	SEPTIEMBRE	9.897.638	10.125.489	228.121	2,30%
7	PROMEDIO	10.393.754	10.643.941	250.187	2,30%

Al comparar la participación de los trabajadores en misión con respecto a los formales dependientes, se presentó un porcentaje promedio positivo del 4,3%.

	MES	TRABAJADORES EN MISIÓN	TRABAJADORES FORMALES DEPENDIENTES		PORCENTAJES
<u>/</u>	JULIO	459.019	10.854.320	>	4,20%
	AGOSTO	462.680	10.952.015	>	4,20%
	SEPTIEMBRE	449.917	10.125.489		4,40%
	PROMEDIO	457.205	10.643.941		4,30%

COMPARADO
PORCENTUAL 3°
TRIMESTRE
TRABAJADORES
DEPENDIENTES Y
MISIÓN



Especialistas en empresas de servicios temporales y contratistas



Habla con un asesor o agenda un Demo



317 4032215

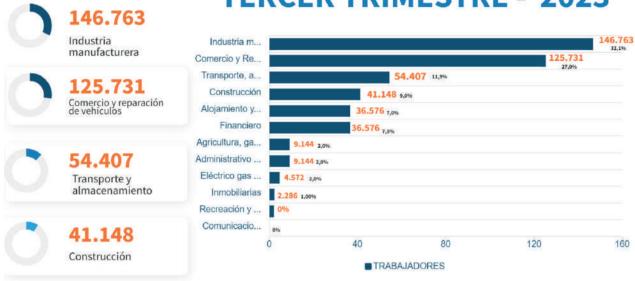




Por actividad económica, de los 457.205 trabajadores en misión, el mayor porcentaje de participación estuvo en la Industria Manufacturera con el 32,1%; seguido de la de Comercio y Reparación de Vehículos con 27,5%; y la de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con 11,9%.

MAYOR DEMANDA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

TRABAJADORES EN MISIÓN TERCER TRIMESTRE - 2023



Finalmente, del total de los trabajadores en misión a tercer trimestre en el ámbito regional, los departamentos con mayor crecimiento promedio fueron Bogotá con 172.216 trabajadores, Atlántico con 101.820, Antioquia con 85.907, Valle con 41.456 y Cundinamarca con 14.356.

TRABAJADORES EN MISIÓN POR **DEPARTAMENTOS - 2023** Valle Cundinamarca Bolívar Bogotá Atlántico Antioquia 172.216 101.820 85.907 41.456 14.356 8.192 10 Córdoba Boyacá Risaralda Quindío Tolima Santander 2.155 6.778 4.434 4.322 3.127 2.427 Sucre Magdalena N. Santander Caldas Guajira 1.883 1.879 1.644 870 951 818 San Andrés Nariño Huila Casanare Meta 572 484 184 112 Chocó Putumavo Arauca Vichada Caquetá Gauinía Guaviare Vaupes Amazonas TOTAL 457.205 (100%)

En otros indicadores destacados de las EST, en lo corrido del año se ha podido evidenciar como el sector, además de estimular el empleo digno y con todas las garantías de ley, impacta positivamente en el empleo joven, donde alrededor en alrededor del 23% de esta población se ha vinculado a través de las EST.

En su misma forma, se pudo determinar el impacto de la participación femenina en las Empresas de Servicio Temporal, que reflejó un 65% de mujeres en planta y un 55% de mujeres en misión.

Vale la pena destacar como en temas como el empleo para la tercera edad, este indicador se ubica en el sector en un 3,4% para una edad superior a 60 años y, en materia de discapacidad, llega al 2,2%.

De esta manera, un trabajador en misión permanentemente rotativo se está consolidando como una respuesta efectiva a la circunstancia económicas que está viviendo el país y en la que la formalización laboral se garantiza por su empleador, que es la EST, garantizándole todos sus derechos laborales.

¹ Datos tomados de Corficolombiana y Bloomberg (pronóstico FMI).





Por: Miguel Pérez García Presidente Ejecutivo de Acoset

Cuando nos referimos al servicio temporal es pertinente aclarar su naturaleza y concepto, dadas las múltiples confusiones que sobre este tema se presentan en diferentes círculos del mundo del trabajo.

Lo primero que debe tenerse en claro, es que esta figura surge como una respuesta a necesidades de atender estacionalidades que se presentan en el desarrollo de toda actividad económica y los remplazos de personal por circunstancias diversas, eventos que aunque se relacionan directamente con la labor permanente misional del objeto social que se tenga, no configuran una necesidad y/o requerimiento permanente de personal, colaboraciones flexibles y rotativas faciliten una eficiencia, competitividad y fluidez del desarrollo de todo tipo de actividad.

Todo se da en un mundo variable, globalizado. alto componente con tecnológico y múltiples factores de incertidumbre que generan frecuentes alteraciones en la promoción y ejecución de proyectos productivos y de servicios en aspectos relacionados con el ambiente, ciclos productivos, temporadas de mayor y/o menor intensidad y estacionalidades de sectores como el agrícola. el turismo y el de servicios, además de novedades de personal, entre otros motivos.

La respuesta a estas necesidades de colaboración en la actividad económica de un tercero por las razones anotadas, se da a través de un trabajador formal con todas las garantías laborales y de seguridad social, que la ley denomina trabajador en misión (no temporal), dado que su característica particular se da, porque es enviado beneficiario de ese servicio de colaboración, ese si limitado en el tiempo, temporal y/o estacional , por su verdadero empleador, la EST, que lo contrata directamente, de acuerdo con las modalidades de vinculación laboral reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), y lo envía a ejecutar la relación comercial con el usuario y/o beneficiario de ese servicio de colaboración en su actividad1, para tres situaciones: labores ocasionales y/o transitorias, remplazos y lo relacionado con incrementos (producción, ventas, transporte), cosechas y servicios.2

En este contexto es preciso aclarar que la figura del servicio temporal y/o estacional no se configuró como una modalidad de contrato laboral temporal, sino como una relación comercial de un servicio de colaboración en las actividades misionales de terceros, que se ejecuta a través del trabajador en misión, que tiene su propio empleador, la EST, y que puede ser contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral, incluso a término indefinido y rotar permanentemente, en el mismo y/o diferente usuario, en los servicios estacionales y/o temporales y remplazos que se requieran de conformidad con los lineamientos legales 3.

Con el fin de garantizar la utilización adecuada de la figura y evitar abusos, se aclaró que este objeto social debe ser exclusivo de las EST debidamente aprobadas como tales por el Ministerio de Trabajo, y por

lo mismo, no puede ser desarrollado por otras figuras, como desafortunadamente se viene dando por medio del contrato sindical, las cooperativas de trabajo asociado, algunos contratistas, y los llamados outsourcing de personal.

servicio temporal adauirió connotaciones propias, y lo que se inició como un suministro de personal para oficinas, evolucionó al sector industrial y comercial y, posteriormente, a todos los que conforman la economía. aumentándose de significativa las posibilidades de esta clase de servicio, incursionando en variadas áreas, como la de mercadeo y ramificándose con el tiempo en sectores especializados, con el fin de satisfacer el sinnúmero de necesidades que han llegado con los tecnológicos y la globalización.

Esta nueva realidad dio origen a lo que hoy conocemos como tercerización laboral, reconocida y definida por la Organización Internacional del Traba (OIT) con el término de subcontratación, como "el suministro de mano de obra (y no de bienes y de servicios) por parte del subcontratista a la empresa usuaria, la cual puede pedir a los interesados que trabajen en sus locales junto con sus propios asalariados o que lo hagan en otra parte, si la organización de la producción así lo requiere."4

En ese orden de ideas, es errático confundir la actividad de las EST con la intermediación laboral que, como su nombre lo indica, consiste en "intermediar" en la vinculación laboral entre un empleador y un trabajador; mientras que la EST, como se analizó, es verdadero empleador por la ley, no intermedia, y su contrato laboral es directo con el trabajador en misión, de conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral.

De acuerdo con las consideraciones hechas y confrontando lo incluido en la ponencia del Proyecto de Ley 166 que cursa en la Comisión Séptima de la Representantes. Cámara de resulta contradictorio que se desconozcan los aspectos fundamentales de la figura de los servicios temporales y/o estacionales y remplazos en la prohibición de contratar trabajadores agropecuarios mediante EST,6 y considerar ineficaz la terminación de un contrato laboral por parte de este

Tema central

empleador, con la consecuencia, de que si esta circunstancia se da, el trabajador tiene el derecho a ser reintegrado a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.⁷

Lo dispuesto desconoce el carácter de empleador que la ley da a las EST y lo discrimina en dos vías: la primera, no podrá ser empleador para el caso particular de las estacionalidades del sector agrícola, una de las actividades que más requiere de esta figura para la formalización de trabajadores permanentemente rotativos, con contrataciones formales a término indefinido, y no podrán terminar un contrato laboral, convirtiéndose en el único empleador del país en esta situación excluyente, con el efecto, de que se obliga al usuario a contratar ese trabajador, en contravía de la libertad que se le reconoce a las partes para la generación de un vínculo laboral, que en ninguna disposición está establecido, que debe ser obligatoria.

El otro aspecto que consideramos debe aclararse, es que los servicios de colaboración en la actividad del usuario,⁸ son desarrollo de la relación comercial entre el beneficiario del servicio y la EST,⁹ y no tienen, por sí mismos, naturaleza jurídica de contrato comercial entre usuaria y EST, sino que constituyen su desarrollo y/o ejecución.

Con la claridad que se haga en estos aspectos, la figura del servicio temporal acentuaría una importante labor de formalización de empleo, inclusión y flexibilización en el mundo del trabajo, se consolidaría como un gran aliado del gobierno para la inclusión al empleo formal de grupos de poblaciones de migrantes, jóvenes, mujeres, reinsertados, con gran beneficio para la productividad y competitividad de las empresas y un numeroso grupo de colombianos y sus familias a lo largo y ancho del país.

Finalmente, se le saldría al paso a la ilegalidad e informalidad que se viene dando al tema de la tercerización laboral, con figuras no autorizadas para ello, con abusos de los derechos de los trabajadores a través del Contrato Colectivo Sindical, las

Cooperativas de Trabajo Asociado y el outsourcing de personal, desconociéndose así el objeto social exclusivo que da la ley a las EST, debidamente aprobadas por el Ministerio de Trabajo, para la tercerización laboral con todas las garantías de ley.



- ¹. Artículo 81, Ley 50/9.0.
- ². Artículo 77 de la Ley 50 de 1990.
- ³. Artículos 81, 77 y 74, Ley 50 de 1990.
- 4. Informe VI (1) Trabajo en régimen de subcontratación, CIT 85 (1997).
- ⁵. Artículo 35 CST.
- ⁶. Parágrafo 4, artículo 34 del proyecto 166 2023.
- 7. Parágrafo 2, artículo 49 del proyecto -166-2023.
- ⁸. Artículo 77, ley 50 de 1990: labores ocasionales y/o transitorias, remplazos, e incrementos (producción, ventas, transporte), cosechas y servicios, parágrafo 1, artículo 49, proyecto ley 166, 2023.
- 9. Artículo 81, ley 50 de 1990.

XXIV CONGRESO ACOSET 2023 9 y 10 de noviembre

ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO: El futuro de Colombia pende de las reformas

Los principales protagonistas de las reformas que se están debatiendo en el Congreso de la República, así como los actores del tema de la tercerización en Latinoamérica se dieron cita en el marco del XXIV Congreso Nacional de Acoset, para darle la cara al país frente a los cambios que podrían venir por cuenta de las iniciativas legislativas, así como expresar las lecciones aprendidas de los procesos reformistas en otros países. A continuación, las principales posturas y sus impactos económicos y empresariales.



Durante el panel internacional sobre la tercerización en Latinoamérica se analizaron los principales impactos y lecciones aprendidas de las reformas en México, Perú, Venezuela y Ecuador, además de presentar recomendaciones frente al proceso que se está dando en Colombia.

xiste una agenda a nivel internacional en materia de tercerización de procesos productivos de las empresas. Esta agenda no ha surgido de la noche a la mañana, viene siendo gestada por diversos países, algunos de ellos, potencias mundiales.

El problema para resolver es: ¿Cómo poder mejorar las condiciones de trabajo? ¿Cómo poder asegurar que a lo largo de la cadena de valor se respeten los derechos humanos?

En esta línea, por iniciativa de importantes marcas (especialmente del sector textil y tecnológico) se han venido implementando políticas globales que buscan estandarizar condiciones laborales, para asegurar un

estándar mínimo de condiciones laborales, en las cuales se respeten los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el pacto Global de Naciones Unidas.

La OIT también ha incluido estos asuntos en su agenda, al observar el auge del comercio internacional y las preocupaciones que provocaron figuras denominadas "dumping social", por lo que,

> en el seno del Consejo de Administración del año 1977 aprueba la: Declaración sobre las Empresas Multinacionales. Este instrumento tiene por objeto detectar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas o potenciales sobre derechos humanos.

> A su turno, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene importante doctrina, como la publicación: "El comercio, el empleo y los estándares laborales: Un estudio sobre los derechos básicos de los trabajadores y el

comercio internacional" del año 1996, en el cual se definen los estándares laborales como principios y reglas que gobiernan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.



Por: Santiago Martínez
Socio Godoy Córdoba Abogados
María C. Reales
Asociada de Godoy Córdoba Abogados

Especial Congreso Acoset

Para el año 2018 publican una guía de la debida diligencia para la conducta empresarial, en la cual se definen buenas prácticas para que las multinacionales aseguren que su cadena de valor asegure el respeto por el trabajo decente.

Recientemente, países como Alemania, aprobaron una Ley Federal que pretende que las empresas realicen procesos de debida diligencia en sus cadenas de suministro (LKSG) en materia ambiental y social.

Todo lo anterior, en línea con la visión del capitalismo consciente que John Mackey y Raj Sisodia han venido enseñándonos. De esta forma. para que una empresa perdure, requiere ser sostenible, esto implica generar valor en su entorno que está compuesto por el medio ambiente, los asuntos sociales (que abarcan los asuntos laborales) y una adecuada gobernanza.

Nada que un ser empático pueda celebrar más, que exista una agenda enfocada en el mejoramiento de las condiciones de vida de los menos favorecidos. Pero: ¿es realmente esa la agenda en América Latina?

El caso latinoamericano



Nuestros países latinoamericanos han estado en el epicentro de estas políticas, pues nuestra mano de obra local ha jugado un rol importante en la manufactura de importantes marcas. Así como históricamente lo han hecho países asiáticos y la región de indochina.

Que importante que las empresas locales se alineen en este propósito de la OCDE, OIT y Naciones Unidas, que consiste en velar por el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor. No obstante, como veremos en el siguiente recuento normativo, pareciera que existan unos intereses diferentes en algunos países de Latinoamérica, pues pareciera no bastar con el aseguramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sino que existe una intención de que las empresas localmente deban tener vinculaciones directas con que todos los trabajadores participen en la elaboración o producción de sus bienes y servicios finales.

México: Incremento en costos



No fue sino hasta el 01 de septiembre del 2021, que los mexicanos conocieron la reforma que modificó la Ley Federal del Trabajo, una de las más importantes del gobierno actual. Antes de la

reforma, se contempló el outsourcing como un donde interactuaban triángulo empresas prestadoras de servicios, beneficiarios de este, y el (empleado), donde prestador directo trabajadores no gozaban del derecho fundamental a las utilidades de las empresas en donde desempeñaban su cargo.

Con la finalidad de evitar la mala práctica en la contratación de terceros, y la regularización de Empresas de Servicios Temporales, se modificaron los artículos referentes a la tercerización mexicana o también llamada subcontratación, en donde se dispone expresamente la prohibición subcontratar personal o "proporcionar o poner trabajadores propios a beneficio de otra" en el artículo 12, pero, contradictoriamente, el artículo seguido, permite la subcontratación de servicios u obras especializadas siempre que no formen parte del objeto social o actividad preponderante de la empresa.

La reforma crea una autoridad denominada: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que otorga el permiso a las empresas subcontratistas de operar, siempre que la prestación de estos servicios a terceros esté dentro de su actividad principal. A partir de esta creación, surgió entre los empresarios mexicanos resistencia y contradicción sobre los requisitos de inscripción.

Actualmente, los servicios "tercerizados" o subcontratados deben ser prestados por empresas cuyo objeto social sea exactamente este y cuenten con el Registro de Prestadores de Servicios Especializados (o REPSE), que debe renovarse cada tres años, luego de una revisión cuya misión es evitar a los trabajadores prestar servicios en una empresa madre que si genere las utilidades que no gozan.

Antes de la reforma, cualquier empresa podía prestar servicios con su personal a cualquier beneficiario, incluidas las filiales a sus matrices. La persona física o moral que subcontrata servicios especializados es solidariamente responsable si su contratista incumple con las obligaciones laborales, siendo merecedor de una multa reciproca de 4.000.000 de pesos mexicanos.

Las empresas mexicanas reciben una inspección indirecta por parte de las autoridades mexicanas, particularmente el Infonavit, el Instituto de Seguro Social y el SAT, quienes intercambian información para establecer la eventual solidaridad entre la prestadora y el beneficiario.

En la práctica, las empresas que presten servicios de tercerización deben hacer la actualización y registro, lo cual implicó un incremento en la nómina de las empresas principales y quiebra de muchas empresas pequeñas y medianas que prestaban servicios con su personal a grandes empresas.

Perú: Revisión de esquemas de tercerización



En Perú se construyeron dos normas relativas a la tercerización: una sobre intermediación, bastante ambiciosa, que buscó regular las empresas de servicios temporales mezclando supuestos de tercerización; y una segunda, relativa a la tercerización propiamente dicha.

Estas normas permiten tercerizar cualquier actividad principal para la empresa. En un ánimo populista, el Ministerio del Trabajo publicó la polémica reforma al reglamento que reguló la ley de tercerización, es decir, una reforma por medio de una norma de rango inferior que no fue discutida por el Congreso.

En la perspectiva de algunos, la reforma buscó un impacto social cuya bandera comercial fueron las presuntas condiciones de los empleados de empresas mineras.

Esta reforma al reglamento en febrero del 2022 introdujo al campo de la tercerización del país un concepto no conocido en la jerga normativa, disponiendo que las empresas solo pueden tercerizar actividades que no correspondan al "núcleo esencial del negocio", dando un periodo de adaptación de 180 días.

Esto desplegó una serie de movimientos empresariales que consistieron en acciones populares y de amparo, lo cual detonó en una resolución determinante del INDECOPI que se expidió 5 días antes de la entrada en vigor, donde se dispuso que esta reforma constituía una barrera burocrática, pues limita la posibilidad de que agentes del mercado puedan impulsar libremente su derecho a la empresa, en el entendido de que está impidiendo el ingreso, la continuidad de agentes en el mercado e introduciendo una variable que no existía, y que además lo hizo por medio de un reglamento, con lo cual no elimina la ley del ordenamiento. Esta resolución quedó en firme y fue publicada en el peruano el 23 de junio del 2023.

En la práctica, esta reforma no entró en vigor, pero se prendió una alarma en la revisión de esquemas de tercerización, ya que más allá del cuestionamiento de la norma, ya está en el foco de atención de las instituciones. Esto implica que, aunque no esté prohibido tercerizar, los inspectores van a examinar los procesos de contratación de terceros, por lo que las empresas empezaron a moverse hacia esas exploraciones.

Hubo en el país algunas pocas inspecciones durante el interín de adecuación, los inspectores empezaron a enviar circulares, tratando de mencionar a las empresas cómo debía ser la contratación de terceros, pero se paralizaron rápidamente, porque estaba sobre la mesa la discusión de las barreras burocráticas, en la medida en la que la norma no era exeguible, por lo cual no podían multar.

Hoy por hoy, el actual ministro ha encontrado adecuada la resolución del INDECOPI. Hubo una primera instancia judicial que no declaró inconstitucional el reglamento, pero confirmó que la definición de "núcleo" no está en la ley, pues efectivamente es nueva, y nadie más que el empresario puede determinar el núcleo esencial del negocio. Aún está por resolverse una segunda instancia judicial. Actualmente, el riesgo de cuestionamiento es muy bajo.

Venezuela: Protocolo de tercerización



La reforma a la tercerización aterriza en Venezuela en el año 2012, introduciendo una disposición normativa que sugiere la mala fe del empresariado al definir la tercerización como la "simulación o fraude que tiene como intención evadir el cumplimiento de la lev".

El artículo dispone fundamentalmente tres puntos: En primera medida, teje muy delgado el nexo causal entre cualquier actividad desarrollada dentro del negocio y el "core business", lo que implica considerar actividades de soporte de la ejecución como actividades nucleares; como segunda medida, consagra una presunción de permanencia en el puesto, también perjudicando el outsourcing las actividades que creíamos complementarias, como lo son el aseo o la seguridad solo por el tiempo de servicio; finalmente, antes del 2012, había un capítulo normativo de empresas de trabajo temporal, la reforma elimina este título y erradica del sistema venezolano la intermediación.

Con la reforma, se da una "vacatio legis" de tres años, para que las compañías analicen si están incurriendo en tercerización ilegal y las obliga a absorber a todos los tercerizados y equiparar todos los beneficios laborales. En caso de no hacerlo, se activa el famoso protocolo de tercerización.

APRENDICES, PRACTICANTES Y EGRESADOS SENA, AL ALCANCE DE UN CLICK







ACCESO DIRECTO A LOS APRENDICES PRACTICANTES Y EGRESADOS SENA, PUEDES SELECCIONAR EN FORMA PERSONALIZADA EL TALENTO SENA DISPONIBLE.



ACCESO A UNA FICHA TECNICA DEL PERFIL DE CADA TALENTO SENA, BUSQUEDA PERSONALIZADA, CONTACTO DIRECTO ENTRE LA EMPRESA Y EL APRENDIZ/ EGRESADO.

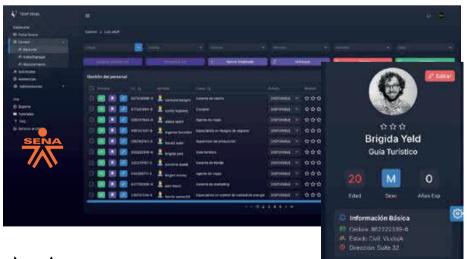


BUSQUEDA AVANZADA, FILTROS PERSONALIZADOS, PARA SELECCIONAR AL RECURSO MAS ADECUADO SEGUN LOS REQUERIMINTOS. ESTUDIANTES ACTUALIZAN SUS DATOS Y EXPERIENCIAS EN FORMA CONTINUA Y EN TIEMPO REAL.



BASE GESTIONADA EN TIEMPO REAL Y ACTUALIZADA EN BASE A NOTIFICACIONES AUTOMATICAS GARANTIZANDO LA EXACTITUD DE LA DATA, Y LA DISPONIBILIDAD DEL TALENTO SENA VISIBLE EN LA PLATAFORMA.

- ACCESO PERSONALIZADO A BASE DE DATOS DE APRENDICES, Y EGRESADOS SENA, GESTIONADA EN TIEMPO REAL.
- CONTACTO DIRECTO ENTRE LA EMPRESA Y EL TALENTO SENA A TRAVEZ DE NUESTRA PLATAFORMA.



¿Cómo acceder? Contáctanos





ALFAEYE & SENA unidos para aumentar la colocación de APRENDICES Y EGRESADOS SENA en el mercado.

Ora 106 # 54 – 93, Oficina 704, Bogotá

☑ Email: contact@alfaeye.com





Especial Congreso Acoset

Esta reforma acaba con la presencia de empresas multinacionales de recursos humanos en el país. En la práctica, esto forzó negociaciones masivas de terminación de contratos, así como múltiples protocolos de tercerización que obligaron a absorber a todos los tercerizados.

Actualmente, aunque las reglas se mantienen, el gobierno flexibilizó informalmente los protocolos de inspección, activándolos selectivamente y, dada la reactivación económica de los últimos años, aunque esté prohibido legalmente, en la práctica hay tercerización, lo que implica que las empresas están asumiendo el riesgo de inspección y reclamos de trabaiadores.

Ecuador: El riesgo de tercerizar



Tuvo el primer código laboral de América del Sur, caracterizado por tener un sistema muy protector. Sin embargo, nunca contuvo en sus páginas la regulación de la tercerización y, no fue sino hasta los años 90 con el auge económico, que la dinámica del mercado condujo a las empresas a un estallido de tercerización, momento en el cual hubo abusos y precarización laboral, lo cual fue bandera política y condujo a la victoria a Rafael Correa.

En el año 2008 se consagró en el artículo 321 de la nueva Constitución ecuatoriana, la prohibición expresa de la tercerización.

Recordemos que la normatividad ecuatoriana dispone la entrega del 15% de utilidades anuales de las empresas a los trabajadores. Por esta razón, el gobierno buscó reglamentar la nueva tercerización permitida en dos escenarios: para actividades complementarias, las cuales están delimitadas en limpieza, seguridad, catering, logística y mensajería; para servicios técnicos especializados, siempre que se trate de actividades que correspondan al objeto social y que pueda prestar un tercero con estructura independiente.

Sobre el segundo escenario, en la práctica resulta problemático, pues corresponde a una interpretación subjetiva de cada caso por parte del juez, y resulta complicado definir qué actividad está relacionada con el giro ordinario del negocio, lo cual resulta de determinar si al eliminar esta actividad de la cadena de producción es posible obtener el producto o servicio.

En la práctica, algunas empresas deciden asumir el riesgo de tercerizar, lo cual, incluso en los escenarios permitidos, resulta problemático. Esto, en

una perspectiva internacional, genera problemas en el sistema de competitividad de las empresas. En la actualidad, hemos empezado a ver en el país los primeros juicios de tercerización promovidos por abogados in-house.



En línea con la agenda "progresista" del vecindario, el actual Gobierno llegó con la idea de limitar la posibilidad de contratación de empleo a través de terceros. Los textos redactados en los inicios de los primeros borradores de la reforma resultaban ser mucho más restrictivos al texto finalmente radicado en la reforma 2.0 y su informe de ponencia.

En este, se busca vía sanciones al contratante, generar incertidumbre frente al uso de figuras como el contratista independiente o las Empresas de Servicios Temporales, seguramente, con la idea de disuadir al máximo su uso y privilegiar la contratación directa.

Pueda que ello obedezca a la esperanza del crecimiento de las tasas de sindicalización, pero debemos reflexionar en torno a:

- ¿No es acaso el mundo cada vez más especializado?
- ¿Si los profesionales y empresas cada vez son más especializados, por qué pensar en modelos paquidérmicos en los cuales la contratación de todos los oficios esté en cabeza de una misma empresa?
- ¿No podría resultar más eficiente que cada empresa se especialice y preste servicios a diversas empresas?
- ¿No mejoraría el conocimiento de los trabajadores el hecho de trabajar en empresas especializadas?

Que interesante sería un giro de las reformas en Colombia, en las cuales, tal como lo anhelan organismos internacionales, exista un enfoque a lo importante: la debida diligencia y el aseguramiento de los derechos de los trabajadores que participan en cadenas de suministro y no, en la restricción de la tercerización. Ese modelo Fordista ya existió y fracasó hace más de un siglo. ¿Repetiremos la historia?

Agradecimientos especiales por sus aportes para este artículo a todo el equipo Littler Global.

PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA: Del "aterrizaje de emergencia" al "barrigazo"



a actualización de las proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), con corte al mes de octubre del 2023, señalan un crecimiento levemente superior al estimado inicialmente para este año, del orden del 3,0%, pero aún por debajo del crecimiento del 2022, que fue del 3,4%. Este mismo organismo proyecta un crecimiento del 2,9% para el año 2024. Así las cosas, el calificativo de un crecimiento "anémico" previsto por este organismo parece confirmarse al cierre del presente año.

En relación directa con estas tendencias, las

proyecciones de crecimiento del comercio mundial, inicialmente reportadas por la Organización Mundial de Comercio (OMC) en abril de 2023, que estimaban un aumento del 1,7% para el presente año, fueron ajustadas por este organismo el pasado mes de octubre, con una previsión de solo el 0,8%, como resultado de la ralentización en el crecimiento de las economías desarrolladas (con proyecciones de 1,5% para 2023 y 1,4% para 2024).

Por: José M. Restrepo Abondano Rector de la Universidad EIA

Las transmisiones de incertidumbre entre la economía y la geopolítica, que siguen pesando sobre el intercambio entre los países, también están pasando factura a las perspectivas de intercambio mundial.

El reciente acuerdo para elevar el techo de la deuda de Estados Unidos y las firmes medidas adoptadas a principios de este año por las autoridades para contener la turbulencia bancaria en Estados Unidos y Suiza redujeron los riesgos inmediatos de trastornos en el sector financiero.

Esto contribuyó también a moderar los riesgos adversos para las perspectivas globales.

No obstante, considerando los factores de incertidumbre vigentes, la perspectiva del crecimiento mundial confirma el ajuste hacia un menor desempeño de la economía mundial tanto para el presente como para el próximo año. En este contexto, es claro el contraste en las perspectivas de crecimiento de Estados Unidos (2,1% para 2023 y 1,5% para 2024) y las de la Unión Europea (0,7% y 1,2%).

En medio de este panorama poco auspicioso, tal vez convenga señalar que los "motores" de la economía mundial seguirán activos en las economías emergentes y en desarrollo de la región Asia Pacífico. Las proyecciones de crecimiento del FMI son positivas, especialmente para China, aunque sobre la base de crecimientos históricos inferiores (5,0% en 2023 y 4,2% en 2024) y para India (6,3% para los años en consideración), que ratifica en esta coyuntura su condición de potencia emergente.

Las proyecciones del FMI para América Latina, actualizadas hasta el mes de octubre, señalan que la región experimentará una desaceleración de su crecimiento (que fue del 3,9% en 2022), aunque el ajuste en las proyecciones del organismo pasó de 1,9% en el informe de julio del presente año, a 2,3% en el reporte de octubre pasado (con una proyección similar para el próximo año). Este ajuste refleja la moderación del impacto sobre la región de algunos factores globales de

incertidumbre, que se percibían más preocupantes a comienzos del presente año.

El comportamiento de la inflación anual en EE. UU. sorprendió a todos los analistas al descender del 3,7% en agosto al 3,2% en octubre, lo cual ha dado como resultado una mayor estabilidad en la intervención de la tasa de interés por parte de la Reserva Federal (FED, por sus siglas en inglés). El efecto inmediato, ha sido un descenso en la cotización del dólar, que podría tener continuidad en las últimas semanas del año.

Coyuntura colombiana

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Colombia tendrá un crecimiento del orden del 1,2% durante el año 2023, muy debajo del observado en 2022 (7,4%) y cercano a las proyecciones más autorizadas en el país, que proyectan un crecimiento de apenas 1,0% e incluso menor, que podría estar en el orden del 0.8%.

De hecho, dada la desaceleración proyectada para la economía en el presente año, el crecimiento de la economía colombiana en el segundo trimestre del año fue de 0,3%, como era de esperarse. No obstante, sorprendió a todos los analistas la caída del 0,3% durante el tercer trimestre, con lo cual la economía habría quedado ad-portas de una recesión, de no adoptarse medidas efectivas para detener el proceso de deterioro que empiezan a manifestar las principales fuentes de crecimiento.

Precisamente, lo más problemático de esta caída es que muestra sectores claves en estado crítico, especialmente aquellos que son decisivos para mantener los niveles de actividad económica, el consumo y el empleo, en particular las industrias de: manufacturas, construcción y comercio, que presentaron contracciones del 6,2 %, el 8,0% y el 3,5%, respectivamente.

Sin embargo, el signo más preocupante es el comportamiento de la inversión que acumuló tres trimestres seguidos en negativo y con deterioro creciente (-8,9% en primer trimestre; -24,6% en el segundo trimestre y -33,5% en el tercer trimestre). Esta tendencia al deterioro de la inversión se confirma en la evolución de los índices de confianza de los empresarios de los sectores industrial y comercial, que seguían con variaciones negativas en octubre.

En el frente de las exportaciones las noticias no son mejores. Las exportaciones totales presentaron una caída 15,4% en el período enero-septiembre en relación con igual período del año anterior. La diferencia en el presente año frente al pasado, es que mientras en 2022 crecían todas las exportaciones en el año completo, en 2023 caen todos los sectores en el acumulado a septiembre así: las ventas minero-energéticas un 21,7%; las de agropecuarios, alimentos y bebidas lo hacen al -15.2% y las manufactureras al -5,1%.

A pesar del entorno internacional desafiante que hemos descrito, resultará visible que durante el presente año el país seguirá aplazando la tarea de la diversificación de nuestras ventas externas, con la particularidad de que esta vez todos los sectores están incidiendo negativamente en el pobre balance exportador que ya avizora para el cierre del último trimestre.

Pero sin duda, lo más preocupante del panorama descrito, es que ocurre en un momento en el que estamos en un escenario aún no controlado de inflación. El Índice de Precios al Consumidor (IPC) de octubre, que registró una variación anual del 10,48%, apunta a un cierre de fin de año con retos aún importantes en esta materia. Este escenario ha venido aplazando las decisiones de la junta directiva del Banco de la República para empezar a reducir la tasa de interés de intervención (hoy en un nivel de 13,25%), con lo cual también se aplaza una condición clave para la reactivación de la inversión.

¿Qué pasa con el dólar?



La tendencia reciente a la apreciación del peso, que se refleja en una caída en la cotización del dólar de 5.133 pesos (el pico más alto alcanzado en noviembre de 2022) a una cotización alrededor de los 4.000 pesos a finales de octubre de 2023, se asocia, por parte de los analistas, con la persistencia de razones recientes para una reducción en la tasa de inflación en Estados Unidos y la señal de moderación en la intervención en las tasas de interés por parte de la FED, que habría transmitido estas expectativas al conjunto de la economía global.

Al finalizar el presente año también resulta visible que tanto los mercados globales como los inversionistas privados en Colombia están ajustando sus expectativas como consecuencia del fracaso evidente, durante el período legislativo que entra en receso a partir de diciembre, de las reformas en el Congreso de la República, que resultaban muy gravosas para las empresas nacionales e internacionales que mantienen su





apuesta por el país. Esta percepción común a varios observadores podría explicar la persistencia de condiciones para la mayor apreciación del peso.

No hay que omitir, por otro lado, la tendencia de los últimos meses a la recuperación de los precios internacionales del petróleo, que han contribuido a la mayor revaluación del peso, más allá de los factores de incertidumbre que pesan sobre la continuidad de las explotaciones petroleras en Colombia.

Sin embargo, es necesario señalar que los riesgos de volatilidad de la tasa de cambio están lejos de ser conjurados. Las fuertes presiones sobre el gasto que se vienen en los próximos meses pondrán en riesgo las metas de la regla fiscal (balance entre los ingresos y los gastos estructurales) con lo cual el bajo crecimiento proyectado para 2024 vendría acompañado de nuevos desafíos en materia del balance interno y externo, que probablemente incidirán en la configuración de un nuevo escenario de nerviosismo de los mercados y una eventual elevación del índice de riesgo país.

Los cuestionamientos recientes del presidente Gustavo Petro a la regla fiscal, que se había convertido en un elemento de estabilidad macroeconómica en otros gobiernos, se han encargado de elevar ese nerviosismo de los mercados, en un momento en el que paradójicamente la ejecución del presupuesto anual del Gobierno Central no supera el 50% al promediar los desembolsos de todas las carteras ministeriales y de las unidades administrativas.

Las salidas al "barrigazo"



Las tendencias descritas ponen el dedo en la llaga en torno a los dilemas que el gobierno del cambio enfrentará durante el año 2024. Sin inversión privada no hay alternativa para crecer y generar empleo suficiente. Por lo anterior, poco ayudan las soluciones con "mensajes filosóficos" de cambiar regla fiscal, de modificar las funciones del banco central o de "controlar" la alta volatilidad del dólar, entre otras.

En plan propositivo, lo primero que tiene que hacer el gobierno es evitar enviar mensajes equivocados pequeños que se vuelven problemas grandes, como por ejemplo los anuncios de no subir los peajes, afectar las APPs, subsidiar el SOAT y descalificar o dividir al sector privado entre los "amigos" y aquellos que no lo son.

Tampoco ayudan, la baja capacidad de ejecución publica, la modificación de la forma de asignación de subsidios VIS, el desmonte de los beneficios tributarios al sector hotelero o los anuncios que apuntan a exacerbar la carga tributaria a socios e inversionistas.

Por otro lado, vale la pena revisar mensajes equivocados grandes que tienen efectos peores. Es el caso de una transición energética, la cual no es clara, no firmar nuevos contratos de exploración de gas y petróleo, reformas en el congreso que destruyen sector privado, el ahorro de largo plazo de país, la generación de empleo formal, la sostenibilidad fiscal, y el manejo de una "paz total" que viene deteriorando la seguridad interna, entre otros impactos.

Lo que sí se debe hacer, es construir certezas al sector empresarial, animar un genuino interés de un acuerdo nacional, como parcialmente arrancó hace par de semanas, donde se ceda alrededor de propósitos nacionales de crecimiento y equidad, pero con respeto a nuestras instituciones y valores fundamentales económicos como la libertad económica, el valor del sector productivo y la defensa a la propiedad privada.

Otro paso complementario es un sector defensa comprometido con la seguridad y un proceso de paz que se corrija de fondo para lograr verdad, justicia, reparación, no repetición y donde haya exigencia a la contraparte de real voluntad y gestos de paz para avanzar. Y finalmente, un escenario en donde, controlando los riesgos de inflación y respetando la decisión del banco central, podamos de manera sostenible ir disminuyendo la tasa de interés.

En medio de estos desafíos debe destacarse la existencia de una política de comercio exterior que desde el MinCIT ha abogado recientemente por la puesta en marcha de un mecanismo de devolución de impuestos a los exportadores, a través del mecanismo de "Draw Back", como el que ha puesto en marcha el Perú para impulsar sus exportaciones agroindustriales desde hace varios años.

Así mismo, encontramos muy pertinente la actual política de reindustrialización liderada por el MinCIT, orientada a elevar las intervenciones directamente en las empresas para elevar su productividad, a través del escalamiento del programa: Fábricas de Productividad, pero también orientadas a generar inclusión productiva y crediticia de las poblaciones perteneciente a la economía popular.

Estas iniciativas y acciones lideradas por la entidad van en la dirección correcta. De allí la importancia de pasar de las formulaciones generales a la ejecución práctica para revertir, con sentido de urgencia, el actual panorama económico y, en todo caso, la postración en que hoy se encuentran nuestras exportaciones agrícolas e industriales.

¿Qué elementos aseguran una adecuada protección social para la vejez?

El Gobierno Nacional ha presentado un proyecto de reforma a la protección social para la vejez, que tiene tanto elementos positivos como negativos y que, en general, no soluciona los problemas del sistema relacionados con baja cobertura, inequidad e insostenibilidad.



Por: Clara Elena Reales Vpdta. Jurídica Asofondos

sistema uestro pensional enfrenta varios retos complejos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de plantear una reforma. Coexisten dos modelos pensionales que compiten entre sí, en lugar de complementarse. situación es altamente inequitativa, porque otorga subsidios a la población de mayores ingresos, tiene

una muy baja cobertura y es insostenible por la persistencia de beneficios generosos no compatibles con los aportes que deben hacerse para financiar esas pensiones.

Es por esto por lo que, desde hace 15 años, Asofondos ha llamado la atención sobre la necesidad de una reforma al sistema de seguridad de la vejez, que solucione los problemas del sistema actual y logre adaptar nuestro sistema frente al envejecimiento de la población.

Ahora bien, a los problemas enunciados anteriormente, se suma una realidad innegable: el envejecimiento de la población. Un sistema de prima media como el de Colpensiones, resulta inviable en un escenario con cada vez menos jóvenes y más adultos mayores pensionados. Adicionalmente, esa inviabilidad es mayor cuando existe una altísima informalidad laboral.

En su misma forma, la mayor longevidad de la población genera presiones fuertes a todos los modelos de pensiones, por lo cual, la sostenibilidad financiera del sistema es vital para garantizar el goce efectivo de los derechos pensionales.

Dado que no es posible realizar de manera indefinida ajustes a los parámetros para acceder a una pensión en la vejez, tales como aumentar la edad de pensión, aumentar la tasa de cotización o reducir los beneficios, un número creciente de regímenes pensionales han incorporado mayores componentes de ahorro pensional como alternativa frente al envejecimiento. Sin embargo, la propuesta gubernamental va en contravía de esa solución.

Aunque se ha planteado una confrontación ideológica sobre cuál modelo pensional y de protección a la vejez puede y debe tener Colombia, lo fundamental es contar con un sistema que corrija los problemas actuales de baja cobertura, inequidad e insostenibilidad financiera, no solo en el corto plazo, sino sobre todo en el mediano y largo plazo. Se concluye entonces queel modelo que se escoja debe servir para los próximos 60 o 70 años, no solo para los próximos 10 años.

Propuesta gubernamental: Lo bueno, lo malo y lo feo

Dentro de los elementos positivos de la propuesta, se destaca un mejor sistema de protección para los adultos mayores en pobreza extrema, remplazando así el esquema establecido a través del programa social Colombia Mayor. Aunque esa mejora podría haberse hecho a través de un decreto, es un avance que se plantee un subsidio que cubra la línea de pobreza extrema financiado con recursos del presupuesto general de la nación.

También es positivo que se haya planteado una reducción de los subsidios a las pensiones más altas otorgadas por el sistema público. No obstante, dado que solo un 10% de los trabajadores formales devengan ingresos superiores a los tres salarios mínimos, esa corrección es mínima cuando se plantea un subsidio generalizado a través del sistema público, aunque acotado por el umbral de tres salarios mínimos.

Al cobijar con pensiones subsidiadas a la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos que antes financiaban su pensión con ahorro pensional, el efecto positivo del establecimiento del umbral se reduce sustancialmente y se genera un mayor déficit fiscal que pone en peligro la sostenibilidad del sistema.

De esta manera, la reforma pensional propuesta resulta inadecuada para solucionar los problemas señalados, agravando incluso varios de ellos, pues el proyecto propone un regreso generalizado al modelo de prima media y una destrucción del ahorro pensional.

En efecto, el proyecto obliga a que todos los trabajadores formales que cotizan al pilar contributivo hasta el umbral de tres salarios mínimos lo hagan solo a Colpensiones, lo que implica no solo una menor cobertura

pensional, sino también la pérdida del ahorro del 89% de los trabajadores.

Aun cuando se plantea que una porción de esos aportes se ahorrará en el fondo que establece el artículo 24 del proyecto, lo cierto es que, de lo que hoy es 100% ahorro a través de cuentas de ahorro individual, sólo se ahorrará una quinta parte.

Adicionalmente, el ahorro acumulado en los fondos de pensiones se irá reduciendo paulatinamente, dado que el proyecto plantea que Colpensiones sea quien reconozca la pensión de todos los trabajadores, por lo que el ahorro acumulado de los trabajadores en los fondos de pensiones, el cual supera hoy los 372 billones de pesos, se irá reduciendo a medida que se giren los recursos a Colpensiones.

De esta manera, al dividir el pilar contributivo en dos y obligar a que las cotizaciones correspondientes a los 3 primeros salarios mínimos vayan a Colpensiones, se lleva a que ese ahorro deje de ser propiedad de los trabajadores de forma inmediata. Como consecuencia, de esa concentración de aportes a Colpensiones, el 89% de los trabadores perderán no solo la propiedad sobre su ahorro, sino la libertad de escoger quién los administre, pues sólo quienes tengan la posibilidad de ahorrar por encima de los tres salarios mínimos podrán optar por la administradora que les ofrezca las mejores condiciones de servicio.

Otra consecuencia negativa de la propuesta es la pérdida de la heredabilidad del ahorro pensional. Hoy en día, los afiliados al régimen de ahorro pueden dejar como herencia sus ahorros pensionales cuando no tienen beneficiarios de la pensión de sobrevivencia. Por ejemplo, una madre cabeza de familia, sin pareja y con hijos mayores de 25 años, puede dejar como herencia a sus hijos todo el ahorro pensional acumulado en su cuenta de ahorro individual.

Otro efecto negativo de la iniciativa es la reducción del ahorro disponible para invertir en el mercado de capitales colombiano y para financiar al propio Estado. El impacto de la reducción de ese ahorro lo sentirán todos los colombianos con una economía menos dinámica, un dólar más costoso y tasas de interés más altas.

Cuatro elementos que requiere la reforma

Lo ideal sería que el ahorro fuera el principio fundamental de la reforma. Dado el envejecimiento de la población y la informalidad laboral, la única forma de resolver los problemas de sostenibilidad financiera y cobertura es a través del ahorro pensional. Sin embargo, si se insiste en mantener un componente de prima media, el umbral no debería superar un salario mínimo. Cualquier umbral superior no solo destruiría gravemente el ahorro

pensional, sino que se alejaría de honrar adecuadamente el principio de solidaridad propio de un estado social de derecho

En segundo lugar, dado que tres de cada cuatro colombianos no alcanza a cumplir los requisitos para pensión, se debe mejorar el pilar semicontributivo de manera que, en lugar de otorgar prestaciones de sólo unos 90 mil pesos mensuales, se garantice una prestación superior a la que recibirán los beneficiarios del pilar solidario, sumando al esfuerzo de ahorro alcanzado en el pilar contributivo, así sea poco, con un subsidio adecuado.

El contar con un umbral más bajo en el pilar contributivo permitirá dirigir subsidios en favor de aquellos trabajadores, sin incurrir en mayor gasto al propuesto por el gobierno en su proyecto.

En tercer lugar, el ahorro que se acumule en el componente de ahorro individual podrá ser administrado por entidades públicas y privadas, funcionando bajo las mismas reglas de juego y orientado a capitalizar de manera más eficiente ese ahorro, con el fin de mejorar las prestaciones pensionales de los trabajadores.

Para administrar adecuadamente los ahorros de los trabajadores e incrementar la competencia entre los administradores, dicha administración debe ser remunerada de acuerdo con las mejores prácticas a nivel internacional.

En cuarto lugar, se deben hacer ajustes en la etapa de desacumulación para que el ahorro que logren acumular los afiliados que cotizan por encima del umbral puedan mejorar su prestación pensional, mediante el ahorro y la capitalización, pero también ofreciéndole alternativas que garanticen la heredabilidad de esos recursos.

Finalmente, la complejidad de los cambios que se proponen en la reforma pensional y la transición tan larga que se establece en el proyecto de ley generarán grandes retos operativos y tecnológicos para todos los que participen en la administración de este sistema, pero, principalmente para Colpensiones, dado que exigirá mantener en simultáneo sistemas operativos y financieros para cuatro grupos de población, los cuales sólo podrán desarrollarse a partir de la reglamentación. Por ello, para garantizar los derechos de todos, la entrada en vigor de la ley debe ser a partir del 2026.

A pesar de los retos y las diferencias de opinión planteadas hasta el momento, el país debe aprovechar esta oportunidad para hacer una buena reforma pensional que garantice los derechos de los afiliados actuales y futuros. Esperamos que el Congreso de la República y el Gobierno Nacional asuman con responsabilidad y de manera técnica este inmenso reto.

Especial Congreso Acoset



a actual propuesta de Reforma Pensional que cursa en el Congreso de la República cuenta con un enfoque de género, en el que se va a reducir el número de semanas por cada año a partir de la entrada en vigor de la ley. Es decir, se prevé que bajaría de 1.300 semanas a 1.150. Así lo ratificó Jorge Morales Acuña, representante del área de asuntos legales de Colpensiones, durante su intervención en el Congreso de Acoset.

Adicional a esto, se va a seguir permitiendo algo que hoy existe, que es el ahorro voluntario, lo cual permitirá acrecentar la liquidación de la prestación

económica, por lo que se va a garantizar también que la juventud del ahorro sea un imperativo para la población.

Para el directivo, se reconocerá algo muy interesante que es la pensión anticipada de vejez, pues muchos no llegan a las 1.300 semanas pasando ahora a 1.000 semanas para que empiece a estar cubierta.

En defensa del texto presentado, es que la búsqueda de la equidad va a ser fundamental, pues se va a disminuir el subsidio que se viene entregando a las pensiones más altas. "Hoy una persona

que se pensiona recibe un subsidio por parte del Estado desde uno hasta 25 salarios mínimos legales. Ahora bien, quienes más reciben subsidio por parte del Estado no son aquellos que tienen las pensiones más bajas, sino quienes tienen las pensiones más altas, que es donde está el verdadero déficit fiscal", explica Morales.

¿Cuál es la propuesta de esta reforma? Que únicamente van a recibir subsidio del Estado aquellas personas que tengan entre uno y tres salarios mínimos legales y quienes tengan una compensación superior a tres salarios mínimos cotizarán en los fondos privados para que, al final, se sume lo aportado en uno y otro lado y se reconozca una prestación económica.

Lo anterior, significa que el Estado va a tener más recursos para financiar otras necesidades, atendiendo así a la población más vulnerable, como la agrícola, subsidiando parte de su aporte al sistema.

En apreciación del directivo, hoy existen campesinos que se dedican al negocio de la producción de flores, que no tienen la posibilidad de cotizar todos los meses del año, pues estas personas solo pueden hacerlo durante el periodo de cosecha. De esta manera, van a poder hacer el aporte para que puedan alcanzar las semanas de cotización.

El proyecto de reforma también establece un periodo de transición, por lo que se plantea que para los hombres que tengan 900 semanas y para aquellas mujeres que posean 750 semanas, se siga aplicando la Ley 100, con la modificación 797 del 2003.

Por su parte, para quienes no alcancen las semanas indicadas, se les aplicaría la ley que está en debate en el Congreso de la República. Adicionalmente, van a tener la posibilidad de trasladarse de su régimen privado a Colpensiones, sin tener que demandar

dicho cambio, evitando así desgastar el aparato judicial.

Colombia, concluye Morales, lastimosamente es uno de los países más inequitativos en el ámbito global en cuanto a la distribución de la riqueza de acuerdo con el índice o coeficiente de Gini¹, por lo que la iniciativa parte del escenario de que es necesario humanizar el sistema pensional actual. Este es uno de



Por: Revista Acoset

¹ Es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, dentro de un país, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual.

los retos más importante de este gobierno.



Una elaboración sin la consulta a las asociaciones de pacientes o grupos étnicos, la desprotección de pacientes y la insostenibilidad financiera y fiscal, son algunas de las críticas que ha recibido la iniciativa de reforma a la salud presentada por el Gobierno Nacional.



Por: Revista Acoset

En medio de un debate con la tónica de irse a la siguiente legislatura, la reforma a la salud ha dejado más interrogantes que respuestas y los llamados de atención tanto de sectores, gremios y opositores de la iniciativa es que, tal como está proyectada, no custodia los avances conseguidos por el sistema de salud, ni apunta a la solución de los problemas que presenta. Al contrario, puede implicar un retroceso en la protección al derecho fundamental a la salud de los colombianos.

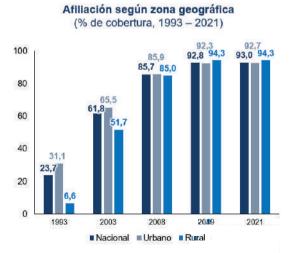
Durante el Congreso de Acoset, Mario Fernando Cruz, vicepresidente Técnico de la Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral (Acemi), expresó que la reforma presentada usa indicadores trazadores de salud mal calculados y sin contexto, además de responsabilizar al propio sistema de resultados que están fuera de su alcance.

El 89% de los colombianos dice que recibió

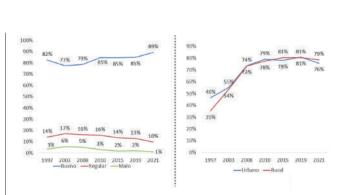
un buen servicio de salud

De igual manera, elimina el aseguramiento, a las EPS, a las primas y al plan de coberturas y planes complementarios, entre otros temas, sin mencionar las graves implicaciones en materia del esquema de oferta y adscripción territorial (hospitales, centros de atención prioritaria en salud y atención primaria) además de su alto costo fiscal adicional, que supera los 100 billones de pesos.

¿De dónde vienen estas apreciaciones? Bien, parten de la identificación de los principales resultados del sistema, que, si bien ha sido criticado, es sostenible; pues es uno de los mayores logros de equidad que ha tenido el país en 50 años, lo cual se refleja en temas como cobertura y percepción de servicio.



Fuente: Acemi, XXVI Congreso Acoset.



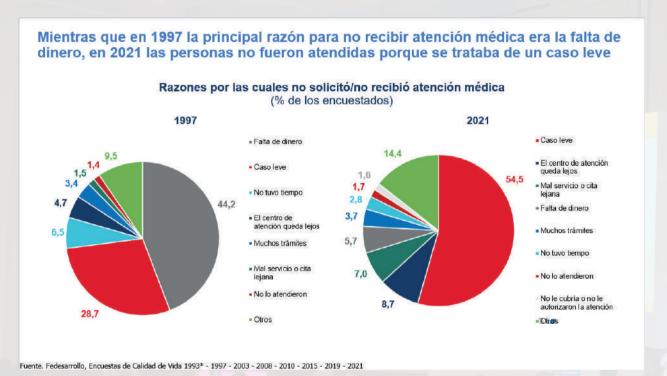
Un 79% de las personas en zonas rurales recibió medicamentos en los últimos 30 días

Fuente: Acemi, XXVI Congreso Acoset.

Especial Congreso Acoset

De esta forma, el indicador referente a la percepción del sistema de salud calificada como regular por los colombianos, ha disminuido su participación a través de los años, pasando de 27% a 11% desde 1997 hasta 2021; mientras que el calificado como malo ha reducido su proporción, pasando de 4% a 1% en el mismo periodo.

Por otro lado, mientras que en 1997 la principal razón para no recibir atención médica era la falta de dinero, en 2021 las personas no fueron atendidas porque se trataba de un caso leve, derivando en una mayor prevención de la población sin importar el régimen ni el nivel de ingresos (ver gráfica).



Según Cruz, de las bondades del actual sistema

también se destaca que los aseguradores han organizado una red con más de 63 mil prestadores de servicios de salud y con alrededor de 1.000 millones de atenciones en 2022 (cerca de 20 atenciones promedio por afiliado al año).

Actualmente, el plan básico de salud cubre el 90% de los medicamentos y el 97% de los procedimientos disponibles en el mercado. Así

mismo, 26 de los 60 mejores hospitales de América Latina están en Colombia.

Finalmente, el país tiene los mejores tiempos promedio de espera en cirugía de cataratas (26 días) y de cadera (28 días). También se tiene la certeza que el 82% de los usuarios del sistema recomendaría

su asegurador a un amigo o familiar.

Ahora bien, pese a que ha existido un cierre importante de brechas a través de los años, el sistema requiere mejoras que le permitan brindar una mejor atención y cobertura, motivo por el cual se dio vida a la alternativa de la reforma.

Para el directivo, existen temas de atención urgente como la prevención de la mortalidad infantil en algunos departamentos del país, aumentar el número de profesionales de la salud como el caso de las enfermeras y aliviar el rezago en el que se encuentra Colombia en materia de infraestructura de salud, con apenas 1,7 camas por cada 1000 habitantes, frente a 4,4 camas promedio en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), además de otros equipamientos.

Equipamiento

Tomógrafos computarizados (por millón de habitantes)





Maquinas de mamografía intrahospitalarias (por millón de habitantes)



Fuente: ACEMI con datos OCDE



Pero, sin duda, unos de los temas más preocupantes es el aumento del 10% en la siniestralidad entre 2019 y 2022, motivado, entre otros, por la insuficiencia del flujo de recursos hacía prestadores y proveedores, la problemática de cartera y deuda del sector y el incumplimiento normas de habilitación financiera.

Lo cierto de toda esta realidad es que, sin duda, la reforma es necesaria, pues se deben corregir temas tan sensibles como los anteriormente mencionados, sumados a que no es recomendable perder el control que han ganado las EPS en su gestión de recursos ante las IPS, pues el camino adecuado es el del fortalecimiento.

Preocupa, por supuesto, que sumado al tema financiero no se cuente con el personal suficiente para atender la salud de los colombianos, que con seguridad no se resolvería con sobrecostos o inversiones en la creación de centros de atención primaria, como pretende la reforma.

Una reforma consensuada. obtenido hasta desconocer 10 corrigiendo los desequilibrios administración financiera de los aportes de los colombianos más los recursos que gira el Gobierno Nacional (\$80 billones), sumado a los esfuerzos de prevención en salud, podrían ser los factores clave para mejorar la atención y cobertura de este vital servicio alrededor del territorio nacional. El camino, como se ha expresado, es el debate y la conciliación, no la imposición reforma sin consultas.



Solución integral especializada para el procesamiento de Nómina (PAYROLL)

Experiencia de mas de 15 años Más de 50.000 Empleados Mes

Nómina, Liquidación y Reliquidaciones Masiva.

Multiempresa con conceptos **configurables.**

Seguridad Social recálculo **Multilínea.**

Incapacidades y Vacaciones **Extemporáneas con** Reversión; Personal con **restricción médica.**

Autogestión App **Móvil y WEB,** con **captura de novedades** y malla de aprobación.

Nómina Electrónica Masiva; **Pre-factura,** porcentajes reales.

Integración API REST; **Informes** Ágiles: PDF, CSV.

Tecnología.















on el inicio del debate de la Reforma Laboral en la Comisión Séptima de la Cámara, se busca adelantar el trámite para dar vía libre a la votación de los artículos de esta importante iniciativa en los primeros meses del año entrante.

Y es que la propuesta presentada por el "Gobierno del Cambio", tiene como objetivo ofrecer garantías de trabajo decente para todas las personas trabajadoras del país, esto es, oportunidades de acceso a empleos productivos, salarios justos, prestaciones sociales y seguridad en el puesto de trabajo; así como fortalecer la productividad de trabajadores, trabajadoras y empresas.

Por lo anterior, el diálogo y la exploración de

sinergias con un gremio como Acoset, encargado de fomentar el uso y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST) es fundamental, principalmente si tenemos en cuenta que el artículo 46 de la iniciativa es una mayor seguridad jurídica para las EST.

De esta forma, el eje de la Reforma Laboral es la garantía de trabajo digno y decente, incluyendo el derecho a la estabilidad laboral, como vía para aumentar la productividad en nuestro país, por lo cual, podemos decir que existe plena coincidencia entre los objetivos que plantea y los objetivos gremiales de Acoset.

Para que las EST puedan seguir ofreciendo a las y los colombianos un empleo formal deben contar con seguridad jurídica, así, la ley debe ser clara e indicar en qué casos se puede hacer uso de este tipo de intermediación laboral y qué consecuencias existen cuando se use indebidamente la figura. Justo este es el objetivo del artículo 46 de la iniciativa al clarificar que:

Las EST siguen funcionando conforme a las normas consagradas en la Ley 50 de 1990, limitadas, como lo estableció, a la prestación de: i) Labores ocasionales, accidentales o transitorias; ii) Reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y, iii) Atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, prorrogables hasta por seis meses más. (Art. 77, Ley 50 de 1990).

· La Reforma Laboral solo ratifica la lógica de su existencia como "Temporales", aplicando el principio de primacía de la realidad establecido en el artículo 53 de la Constitución e incorporando mayores sanciones por el uso indebido de la figura, evitando que las EST sean implementadas como estrategia para abaratar costos, eliminando el derecho a la estabilidad laboral que tiene todo

trabajador que realice labores de naturaleza permanente dentro de las empresas. Recordemos que el derecho a la estabilidad laboral hace parte del concepto de trabajo digno y decente que, de forma muy coherente, defiende Acoset.

· La Reforma indica que, si las EST se usan con un fin diferente a los que se encuentran establecidos en la ley, la empresa usuaria será el verdadero empleador. Lo anterior no es nada nuevo, de hecho, hoy en día, sin reforma, una EST es usada para encubrir un contrato de

trabajo que debería realizarse de forma directa entre el trabajador y la empresa usuaria, donde una persona puede demandar y ganar, aplicando el principio de primacía de la realidad, que ya está en la Constitución.

AC Cartagores

Por: María F. Carrascal Rojas Coordinadora Ponente Reforma Laboral

En conclusión, espacios de socialización como los propiciados por Acoset contribuyen a dinamizar el diálogo social tripartito, así como a identificar los muchos puntos en común que comparten trabajadoras y trabajadores, empleadores y Gobierno Nacional en materia de garantías laborales y productividad. No hay que temer, si las y los empresarios cumplen con lo que ya está establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, no habrá nada nuevo bajo el sol.

Especial Congreso Acoset

MERCADO LABORAL PARA MUJERES: realidades, barreras y cierre de brechas

La persistencia de la brecha salarial de género en varios sectores económicos en Colombia revela la presencia de factores sistémicos que van más allá de las diferencias educativas entre hombres y mujeres.



Por: Juliana Morad AceroCoodirectora del Observatorio
Laboral de la U.Javeriana

xisten desafíos sustanciales que requieren una especial atención en las políticas y reformas laborales que se proponen. Uno de estos se manifiesta en las persistentes brechas entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, mientras que otro, radica en los obstáculos específicos que enfrentan las mujeres "trans" en el ámbito laboral.

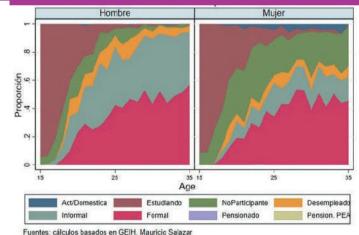
A continuación, exploraremos algunos datos y resultados de diversas investigaciones de nuestro observatorio laboral, aunque de manera no exhaustiva, con el propósito de entender estos fenómenos significativos.

Utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el 2021 en Colombia, (ver gráfica actividad principal) sobre las ocupaciones de mujeres y hombres entre los 15 y 35 años, se destaca un fenómeno transversal que merece especial atención: Una mayor presencia de mujeres no participantes en el mercado laboral y dedicadas a actividades domésticas en comparación con sus contrapartes masculinas. Este patrón, sugiere la

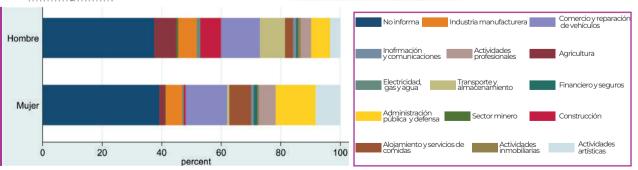
persistencia de roles tradicionales de género que limitan la participación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado.

Actividad principal -

Al desagregar los datos por sectores, se observa lo que se conoce como la "feminización" y "masculinización" de ciertas labores. Este fenómeno indica que hay más mujeres en roles administrativos, en actividades profesionales, en sectores de seguros y financieros, en alojamiento y servicios, así como en actividades de entretenimiento. Por otro lado, se observa una mayor presencia de hombres en los sectores minero, agrícola y de construcción. Este patrón refleja las tendencias de género en la distribución de empleo por sectores económicos (ver gráfica género y sector).

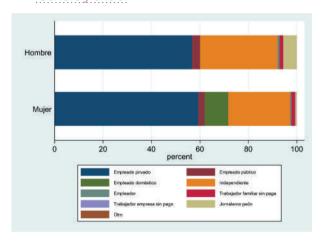


Género y sector



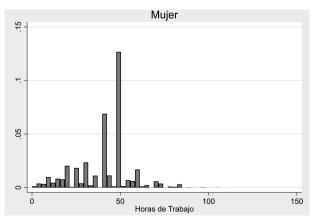
Al desagregar por oficio, se evidencia que hay más mujeres que hombres en el sector privado, mientras que en el sector público la proporción se invierte, con más hombres que mujeres. Además, se destaca una mayor presencia de mujeres empleadas domésticas y un mayor número de jornaleros o peones, principalmente hombres, en el ámbito agrícola. Estas diferencias sectoriales y ocupacionales reflejan patrones específicos en la distribución de género en el mercado laboral (ver gráfica género y oficio).

Género y oficio

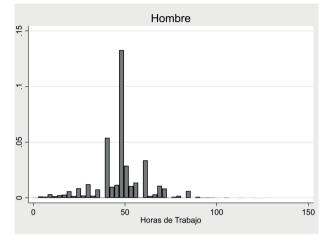


Las siguientes dos gráficas revelan la distribución de mujeres y hombres según las horas de trabajo. Se observa una mayor densidad de mujeres que trabajan menos de 48 horas semanales en comparación con los hombres, indicando una prevalencia significativa del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Este fenómeno puede interpretarse como un reflejo de diversas dinámicas, como las responsabilidades familiares adicionales o las preferencias laborales y, además, puede explicar las brechas salariales.

Horas de trabajo remunerado mujeres



Horas de trabajo remunerado hombres:



Finalmente, en la comparación de medias entre hombres y mujeres se presentan diversas variables en el ámbito nacional. Las mujeres, en promedio, perciben salarios inferiores a los hombres, aunque muestran un mayor nivel educativo. Además, presentan una menor tasa de informalidad laboral y trabajan 7,6 horas semanales menos que los hombres. No obstante, dedican más del doble de tiempo al trabajo de cuidado, lo que refleja una distribución desigual de responsabilidades domésticas.

Otro dato sobresaliente, es que, a pesar de contar con una mayor experiencia, las mujeres enfrentan una tasa de desocupación superior, sugiriendo posiblemente limitaciones en la búsqueda de empleo, quizás relacionadas con sus roles de cuidado. En concordancia con esto, la tasa de actividad laboral de las mujeres es menor en comparación con la de los hombres.

Las tendencias de feminización en sectores administrativos, profesionales, de seguros, servicios de alojamiento y entretenimiento, contrastadas con la masculinización en minería, agricultura y construcción, subrayan la arraigada influencia de estereotipos de género en la elección de carreras y la distribución de roles laborales.

Adicional a lo anterior, la mayor propensión de las mujeres a asumir roles de cuidado y trabajo doméstico no remunerado se traduce en una mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, evidenciando la persistencia de normas de género que influyen en sus opciones laborales y en la carga de trabajo que llevan.

Especial Congreso Acoset

En respuesta a la persistente brecha salarial de género en diversos sectores económicos en Colombia, es imperativo implementar medidas laborales que aborden los factores sistémicos que contribuyen a esta desigualdad.

En primer lugar, se podría promover la igualdad de oportunidades educativas desde las etapas iniciales, desafiando los estereotipos de género en la elección de carreras y fomentando la participación equitativa de mujeres en áreas como la minería, agricultura y construcción.

De igual manera, se deben establecer políticas que reconozcan y valoren el trabajo de cuidado, proporcionando incentivos para la distribución equitativa de responsabilidades domésticas y promoviendo la participación plena de las mujeres en el mercado laboral.

Facilitar el acceso a oportunidades de empleo a tiempo completo y flexibilizar las estructuras laborales para acomodar las responsabilidades familiares pueden contribuir a reducir la proporción de mujeres empleadas a tiempo parcial. En este sentido, es fundamental destacar las bondades de la equiparación de licencias, reconociendo la importancia de garantizar condiciones equitativas para las trabajadoras y los trabajadores.

Es crucial subrayar que pensar en trabajos a tiempo parcial no implica precarizar, sino proteger a las mujeres, reconociendo la diversidad de sus responsabilidades y brindándoles opciones laborales que se adapten a sus necesidades.

Barreras para mujeres "trans" 💆 🕏

Los obstáculos que enfrentan las mujeres "trans" en su integración socioeconómica abarcan diversas categorías identificadas a lo largo de su experiencia. En las etapas de inscripción y formación para el empleo, así como en los procesos de intermediación laboral, las mujeres trans se ven confrontadas con violencias invisibles, originadas por expectativas binarias "cisgénero" de roles en los programas de formación, agravadas por la escasa conexión con las organizaciones de base. La vulnerabilidad frente al acoso en ambientes formativos y laborales agrega una capa adicional de desafíos.

Las barreras transversales a la experiencia de vida "trans" incluyen violencias previas y reiteradas, uso binario del lenguaje, trato diferenciado históricamente vinculado a bajos niveles educativos y precaria formación para el trabajo, adicional a los desafíos en la adaptación a nuevas dinámicas laborales, desconocimiento de la estructura estatal colombiana, redes de apoyo potencialmente inexistentes y violencias sexuales.

A todo lo anterior debe sumarse como las condiciones laborales precarias y la objetualización de cuerpos e identidades agregan complejidad a su integración socioeconómica.

Las barreras derivadas de condiciones interseccionales, como la precariedad económica, la identidad racializada, la ubicación geográfica y los estereotipos de género en actividades laborales contribuyen a la precarización del "trabajo trans". Conflictos por oportunidades entre grupos vulnerables también se suman a estas barreras, evidenciando la necesidad de enfoques inclusivos y holísticos para abordar las complejidades de la experiencia laboral de las mujeres trans.

Las recomendaciones destinadas a lograr una inclusión más efectiva y equitativa de las mujeres "trans" en el mercado laboral y la sociedad colombiana abarcan diversas áreas y enfoques. En el ámbito del diseño de programas, se propone asegurar la inclusión y valoración de habilidades independientemente de la identidad de género en los programas de formación.

Se sugiere también brindar apoyo específico durante programas de formación y prácticas laborales para superar barreras particulares, así como utilizar un lenguaje inclusivo en todos los documentos y formularios para reconocer la diversidad de identidades de género.

Para facilitar la integración de las mujeres trans, se enfatiza la importancia de colaborar con organizaciones que defiendan los derechos de las personas LGBTIQ+ y apoyar a las instituciones que ya trabajan en la integración laboral de las mujeres trans. Adicionalmente, se aboga por la implementación de un protocolo de atención que aborde las violencias invisibles y los estereotipos de género en el ámbito laboral en las empresas. Asimismo, se propone diversificar las oportunidades laborales y desarrollar estrategias de comunicación inclusivas dirigidas a la comunidad trans.

El seguimiento y evaluación de las medidas legales propuestas son esenciales, sugiriendo asignar la responsabilidad de dicho seguimiento a entidades específicas, estableciendo indicadores claros, realizando evaluaciones independientes y fomentando la participación ciudadana en el proceso de seguimiento. Se destaca, finalmente, la importancia de contar con un canal de denuncias específico para casos de incumplimiento o violación de las medidas, permitiendo una respuesta rápida a situaciones problemáticas.

XXIV CONGRESO ACOSET, PUNTO DE ENCUENTRO PARA EL DESARROLLO DEL PAÍS





Panel internacional: Cómo enfrentar reformas en la tercerización y sobrevivir en el intento Experiencias y lecciones aprendidas en Colombia, Venezuela, México, Perú y Ecuador.



Miguel Pérez García, Pdte. de Acoset y José Manuel Restrepo, Rector de la EIA.



María Fernanda Carrascal, Coordinadora Ponente del Proyecto de Reforma Laboral y Miguel Pérez García, Pdte. Acoset.



De izquierda a derecha: Jorge Morales Acuña, Representante de Colpensiones; Natalia Urrego Reyes, Dir. Comunicaciones Acoset; Clara Elena Reales, VP. Jurídica de Asofondos; y Miguel Pérez García, Pdte. Acoset.

Sociales



De izquierda a derecha: Carolina Arbeláez, Representante a la Cámara; María Helena Giraldo Franco, Pdte. Junta Acoset; Miguel Pérez, Pdte. Acoset; María Fernanda Carrascal, Coordinadora Ponente Proyecto R.L.; y Charles Chapman, Experto Laboralista.



Jorge Mario Campillo, especialista en temas de UGPP y Miguel Pérez García, Pdte. Acoset junto con asistentes al Congreso.



Hugo Archila, Representante a la Cámara por Casanare y Vicepresidente de la Comisión Séptima, acompañó el Congreso Acoset 2023.



Líderes de empresas afiliadas a Acoset, participaron en las jornadas académicas del Congreso.



De izquierda a derecha: Miguel Pérez García, Pdte. Acoset; Clara Botero y Cesar Augusto Jaramillo, Dir. del OML de Acoset.



Líderes de empresas afiliadas a Acoset, en el marco del Congreso.



Líderes de empresas afiliadas a Acoset, participaron activamente del Congreso.



Miguel Pérez García, Pdte. Acoset, junto a Víctor Cabezas, Off Counsel de Godoy Córdoba Abogados.



Acoset reconoció a empresas afiliadas por su trayectoria de: 15, 30, 40 y 50 años, en su orden, Recursivos Serviayuda SAS, Maxempleos, Ayuda Temporal del Caribe, Tempo SAS y Activos SAS.



 $L\'ideres\ empresariales,\ senadores\ y\ representantes\ a\ la\ c\'amara\ hicieron\ entrega\ de\ los\ reconocimientos\ a\ los\ empresarios.$



Líderes de empresas afiliadas a Acoset, participaron activamente del Congreso.



Líderes de empresas afiliadas a Acoset, en el marco del Congreso.

Las EST, iun sector que labora todos los días con el corazón por los trabajadores en misión y sus familias!

CRECIMIENTO FORMALIDAD ESTACIONALIDAD PRIMER EMPLEO COMPETITIVIDAD INCLUSIÓN REGIONAL TRABAJO JOVEN DIVERSIDAD LA BORAL TRABAJO CON GARANTÍAS TRABAJO OPORTUNIDAD LEGALIDAD PICOS PRODUCTIVOS FORMALIDAD ACCESO AL PRIMER COMPETITIVIDAD GARANTÍAS EMPLEO REGIONAL TRABAJO ESTACIONALIDAD CRECIMIENTO EMPRESARIAL COMPETITIVIDAD EMPLEO INCLUYENTE ELIMINACIÓN BARRERAS DE EDAD





Más de

atrac- Area de conservación Ciones Espacios para todos



Piscinas



Compra tu pasaporte en

www.piscilago.co

o Centros de Servicio Colsubsidio

