INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGOSTO 2019



ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Luis Fernando Mejía

Subdirectora
Ximena Cadena

Directora de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Martha Elena Delgado

Analistas Económicos
Diego Gutiérrez
Manuela Restrepo
Helena Suárez
David Lara

Pasantes
William Rangel

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Gladys Vega | Presidente
Carlos Schmidt | Vicepresidente
Juan Carlos Álvarez
Faber Arias
Carolina Astaiza
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo

Diseño y Diagramación
David Russi
david.russi@gmail.com

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

1

Editorial: Nuevos modelos de negocio y seguridad social

Introducción

Las plataformas digitales han tomado relevancia durante los últimos años y con ello el número de personas que las utilizan para conseguir empleo. Esta intermediación en el mercado de trabajo ha permitido, de un lado, incrementar la subcontratación por parte de las firmas y por el otro, les ha brindado flexibilidad a aquellos con disposición a trabajar. No obstante, a diferencia de los trabajadores de tiempo completo, estos trabajadores usualmente no cuentan con seguridad social ni con la estabilidad ante choques ocasionales de demanda.

Adicionalmente, las aplicaciones a menudo realizan controles y regulaciones respecto a los precios, horarios e información, afectando la flexibilidad y autonomía del trabajo independiente. En este sentido, la pregunta de si los trabajadores son empleados de las plataformas o no lo son ha sido sujeto de variadas discusiones legales en diversos países, en especial por los incentivos de muchas empresas a migrar a estos modelos con el fin de reducir los costos de contratación (OCDE, 2018).

El objetivo de este documento es realizar una descripción de las condiciones de los trabajadores de los nuevos modelos de negocio, su acceso a prestaciones sociales y presentar algunas medidas para el futuro de los sistemas de seguridad social en el mundo y en Colombia.

Contexto mundial

El rápido crecimiento de las plataformas digitales no solo ha transformado la producción y distribución de los productos en los mercados tradicionales, sino que ha modificado las condiciones del empleo a nivel mundial. Si bien estos modelos de negocio han ofrecido nuevas oportunidades de empleo a personas que encuentran dificultades al insertarse al mercado laboral formal, ya sea para su trabajo secundario o para utilizarlo como principal opción de empleo, la calidad de las condiciones laborales permanece baja al no estar sujeta a ningún tipo de normatividad vigente.

Existen diferentes tipos de plataformas digitales de trabajo que es importante diferenciar. Algunas asignan la realización de trabajos como *freelance*, micro tareas y labores creativas basadas en concurso[1], mientras que otras se dedican a las actividades de alojamiento, transporte, entregas y servicios para el hogar. Estas se pueden categorizar en dos grupos: en las que son basadas en la web (por ejemplo, Upwork, AMT & Clickworker) y las que operan a nivel local basadas en la ubicación y en asignaciones de las tareas a través de aplicaciones móviles (Airbnb, Uber & Rappi) (OIT, 2019).

Considerando que estas formas de trabajo son relativamente nuevas, la disponibilidad de información que re-

* Este artículo contó con la colaboración de David Lara.

1 "Las plataformas de asignación de microtareas son plataformas digitales de trabajo a través de las cuales las empresas tienen acceso a una gran cantidad de mano de obra flexible, distribuida en todo el mundo, para llevar a cabo tareas pequeñas y rápidas, a menudo repetitivas." (OIT, 2019, pág. 7). El trabajo en plataformas digitales creativas basadas en concursos funciona de manera similar, la diferencia radica en que los trabajadores presentan sus propuestas y el cliente elige su preferido. Finalmente, las plataformas digitales de trabajadores *freelance* en lugar de asignar tareas a un grupo de personas las asigna directamente a individuos, estos trabajos suelen tener una duración mayor a las dos primeras categorías.

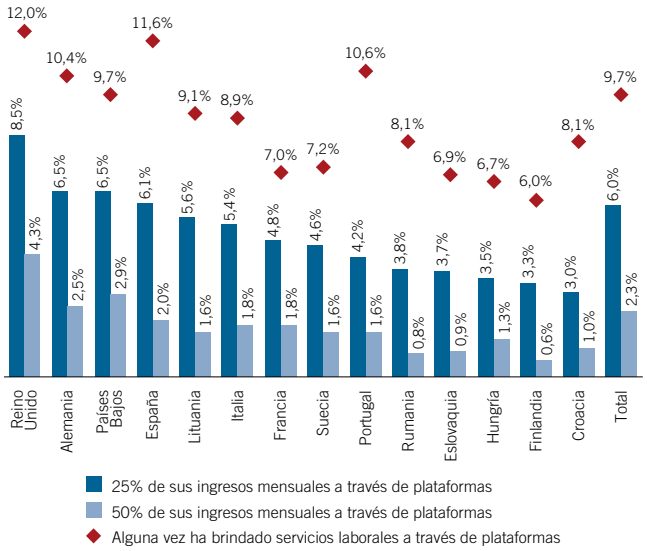
fleje sus dinámicas recientes es limitada. Las fuentes tradicionales para analizar el mercado laboral (como las encuestas de hogares) no son efectivas a la hora de medir el trabajo por medio de plataformas digitales, pues subestiman el tamaño de esta. En estos casos es común encontrar que los nuevos modelos de empleo se contabilizan dentro de la economía informal, además de que los encuestados suelen omitir esta modalidad de trabajo (OCDE, 2018).

Pese a los retos que enfrenta la recolección de datos, se han hecho diferentes estimaciones y encuestas para conocer las características de estos trabajadores en diferentes regiones del mundo. En concreto, la mayoría de las estimaciones respecto a su tamaño se ha hecho en economías avanzadas, como en Estados Unidos, donde Katz & Krueger (2016) estimaron que solamente el 0,5% del total de la fuerza laboral generaba ingresos mediante plataformas digitales. Así mismo, Mckinsey & Company (2016) estimó que la fuerza laboral independiente de Estados Unidos proveniente de plataformas en línea era de 4% de la población en edad de trabajar.

Para la Zona Euro, Pesole et al. (2018) presentaron los resultados de la encuesta COLLEEM[2] para 14 países, la cual preguntó si alguna vez el encuestado había obtenido algún ingreso en cualquiera de los dos tipos de plataformas de trabajo. El estudio tuvo una muestra de 32.409 observaciones con alrededor de 2.300 personas por país con el objetivo de ser representativa para todos los usuarios de internet entre 16 y 74 años.

Las estimaciones sugieren que aproximadamente el 9,7% de la población adulta ha realizado alguna vez un trabajo a través de una de estas plataformas. Sin embargo, esta definición incluye a los trabajadores ocasionales e incluso a los que solo lo han hecho una vez. Por tanto, restringiendo la definición al porcentaje de trabajadores que obtienen al menos 25% y 50% de sus ingresos mensuales a través de estas plataformas, la proporción se reduce de manera significativa a un 6,0% y 2,3% respectivamente (Gráfico 1).

Gráfico 1. Trabajadores de plataformas en Europa según la encuesta COLLEEM 2017 (% de población adulta en cada país)



Fuente: Pesole, Urzí Brancati, Fernández-Macías, Biagi, & González Vázquez (2018)

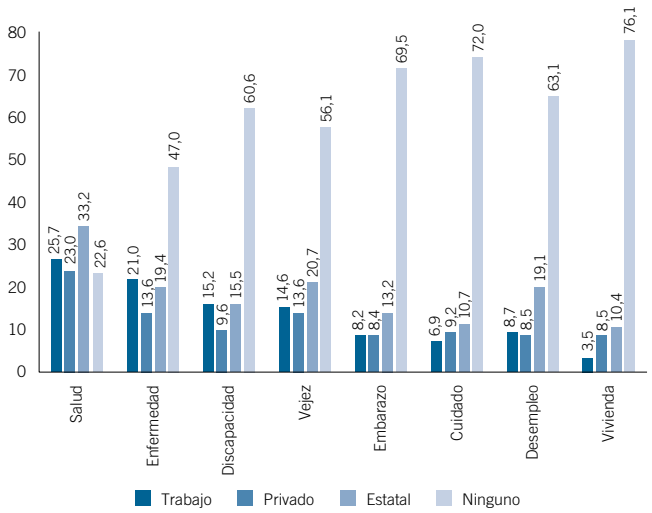
Estos resultados muestran que en la Unión Europea la cantidad de trabajadores en plataformas digitales aún es pequeño. Además, no parece representar su principal fuente de ingreso, considerando que la proporción cae a medida que se incluyen los criterios de ingreso. No obstante, existe heterogeneidad entre los países encuestados. Por ejemplo, en España, Alemania, Países Bajos y especialmente el Reino Unido más del 6% de los trabajadores obtienen al menos el 25% de sus ingresos mensuales a través de plataformas, mientras que en Rumania, Eslovaquia, Hungría, Finlandia y Croacia esa propoción es inferior al 4%.

Forde et al. (2017) indagaron acerca del acceso a seguridad social de los trabajadores en plataformas, apoyados principalmente en la realización de una encuesta y más de 50 entrevistas con "s*takeholders"* en la economía de plataformas en ocho países de la Unión Europea (Bulgaria, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Polonia, España y Reino Unido). La encuesta fue desarrollada entre febre-

2 Las siglas representan COLLaborative Economy and EMployment.

ro y abril de 2017 y estuvo dirigida a 1.200 trabajadores en 4 plataformas de micro tareas[3].

Gráfico 2. Acceso a la protección social para trabajadores de plataformas en algunos países de Europa (Febrero 2017- Abril 2017)
(Porcentaje de encuestados, %)

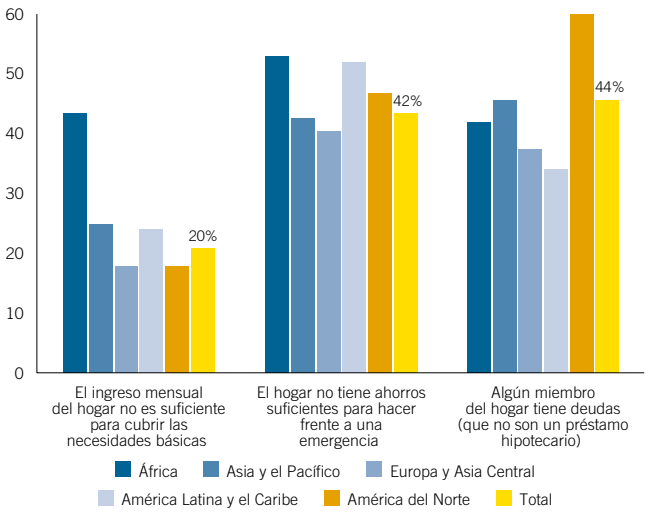


Fuente: Forde et al. (2017).

De acuerdo con los hallazgos de los autores, se observa que en esta muestra los trabajadores de plataformas digitales no tenían acceso a la mayoria de planes de protección social, a excepción de la asistencia en salud, seguido de la asistencia por enfermedad y discapacidad (Gráfico 2).

Continuando con este mismo enfoque, la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019) realizó dos encuestas en 2015 y 2017 entre 3.500 trabajadores que residen en 75 países del mundo y que trabajan en cinco de las principales plataformas dedicadas a la asignación de micro tareas[4]. De acuerdo con los resultados, la vulnerabilidad económica de esta población es evidente, considerando que el estudio muestra que el 20% de los encuestados vivía en un hogar donde el ingreso mensual no era suficiente para cubrir las necesidades básicas; el 42% no tenía suficiente dinero ahorrado para cubrir una emergencia equivalente a los ingresos de un mes y el 44% tenía deudas diferentes a un préstamo hipotecario (Gráfico 3).

Gráfico 3. Precariedad económica de los trabajadores de las plataformas digitales por región 2017
(Porcentajes, %)



Fuente: OIT (2019).

Al desagregar los resultados por regiones, se observa que la proporción de hogares con un ingreso mensual insuficiente para cubrir las necesidades básicas es considerablemente más alta en África (42%) que en Asia y el pacífico (24%) y América Latina y el Caribe (23%). No obstante, América Latina y el Caribe y África exhiben una alta proporción de hogares que cuenta con pocos ahorros para una emergencia. En el porcentaje de hogares con algún miembro con deudas, América del Norte lideraba sobre las demás regiones con un 58%.

Para los encuestados que consideraron que el trabajo en plataformas digitales era su principal fuente de ingresos (cerca del 32%), esta modalidad representaba aproximadamente el 59% de los mismos, mientras que solo el 8% correspondía al empleo secundario. Por otro lado, los tra-

3 Las 4 plataformas fueron: Amazon Mechanical Turk (AMT), Clickworker, Crowdflower y Microworkers.

4 Las 5 plataformas fueron: Amazon Mechanical Turk (AMT), Clickworker, Crowdflower, Microworkers y Prolific.

bajadores que no consideraron al trabajo en plataformas digitales como su principal ingreso, ganaban en promedio lo mismo con el trabajo principal y con el trabajo en plataformas digitales (36% cada uno).

Ahora bien, la encuesta también muestra que los trabajadores que dependen principalmente del trabajo en plataformas digitales suelen tener un menor acceso a planes de pensiones comparado con los que lo utilizan como fuente secundaria de ingresos. En particular, el 15,6% y el 52,1% de los trabajadores que utilizaban las plataformas digitales como fuente principal de ingreso tenía acceso a planes de pensiones y salud respectivamente, comparado con el 44,2% y el 65,6% para los que no constituía su fuente principal de ingreso.

Así pues, la OCDE (2018) y Behrendt & Nguyen (2018) de la OIT recomiendan verificar si en la legislación laboral actual existen clasificaciones erróneas de los empleados como independientes siendo dependientes, ya sea por omisión del empleador o por falta de legislación, puesto que esta reclasificación implicaría la responsabilidad del empleador frente al pago del salario mínimo y la seguridad social. En particular, en este último caso, se deberían adaptar los marcos regulatorios para establecer la relación laboral entre trabajadores, plataformas digitales y empleadores de acuerdo con la Recomendación sobre la Relación de Trabajo de la OIT, 2006 (núm. 198)[5], especificando los derechos y obligaciones de cada parte.

Paralelamente, los autores también mencionan que se debe trabajar por adaptar los sistemas de seguridad social a las nuevas modalidades de trabajo. Para ello se debe ahondar por extender más su cobertura a través de la reducción de los umbrales minimos de cotización, incluyendo mecanismos para facilitar la cobertura de los trabajadores con muchos empleadores y garantizando la portabilidad de los beneficios entre los diferentes esquemas de seguridad social.

Con respecto a estas dos últimas recomendaciones, la OCDE (2018) sugiere realizar el registro de todas las contribuciones de los empleadores, el Estado y los mismos trabajadores en una sola cuenta individual, facilitando tanto la combinación de ingresos de diferentes fuentes (empleadores) como los cambios entre trabajo independiente y dependiente. Sin embargo, esta solo puede proporcionar protección social si suficientes contribuciones se pagan a nombre del beneficiario, lo que no es el caso de muchos trabajadores de las plataformas digitales.

De manera complementaria, la OCDE (2018) menciona que se requiere la simplificación de procesos administrativos por medio de contribuciones automáticas a través de las aplicaciones, acceso a los datos de pago de la plataforma y calendarios de pago de contribuciones más flexibles. De igual forma, es indispensable la creación de mecanismos de coordinación internacionales para determinar la regulación laboral cuando las plataformas, los contratantes y los trabajadores se encuentran en diferentes países.

Por último, se concluye que para integrar los trabajos de las plataformas digitales al marco normativo de cada país, es necesario prestar atención a cada caso individual, puesto que los trabajadores que utilizan estas plataformas como su principal fuente de ingreso son más vulnerables que los que tienen una fuente secundaria de ingreso (y posbilemente acceso a la seguridad social).

Caso colombiano

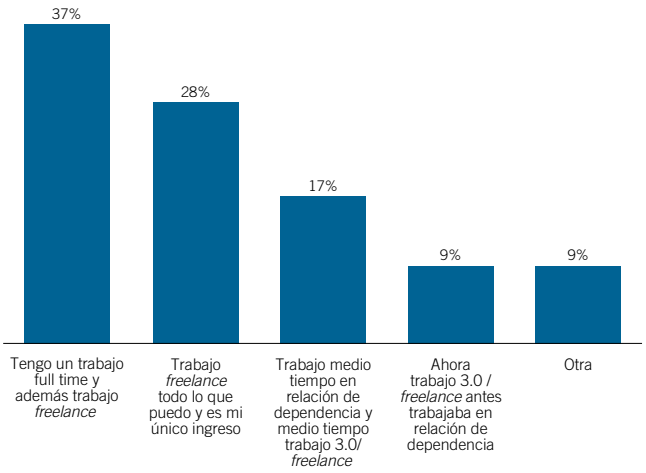
En Colombia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y Nubelo[6] (2015) realizaron un estudio para las empresas y trabajadores online a manera de acercamiento a la modalidad de trabajo *freelance*. Este consistió en entrevistas on-line, juntando 2.500 casos de trabajadores y 438 empresas. De acuerdo con estas cifras, los trabajadores podrían depender en gran medida del trabajo en las plataformas digita-

5 Puede ser consultada en el siguiente link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

6 Nubelo cambió su nombre a Freelancer, una plataforma de trabajo *freelance*.

les, debido a que solamente el 37% de los encuestados manifestó tener un trabajo de tiempo completo combinado con trabajo *freelance* (Gráfico 4).

Gráfico 4. Condición laboral de los trabajadores *freelance* en Colombia (Porcentaje de encuestados, %)

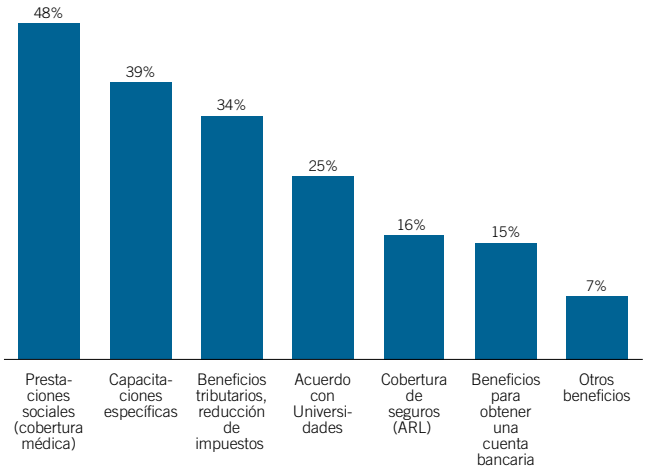


Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Nubelo (2015)

Los trabajadores y las empresas tienen preferencias distintas en lo que se refiere al proceso de contratación en Colombia. Como se observa en el Gráfico 5, el beneficio más importante para los trabajadores *freelance* es la cobertura médica, mientras que como se muestra en el Gráfico 6, el beneficio más importante para los empresarios a la hora de contratar este tipo de trabajo es el ahorro en las prestaciones sociales.

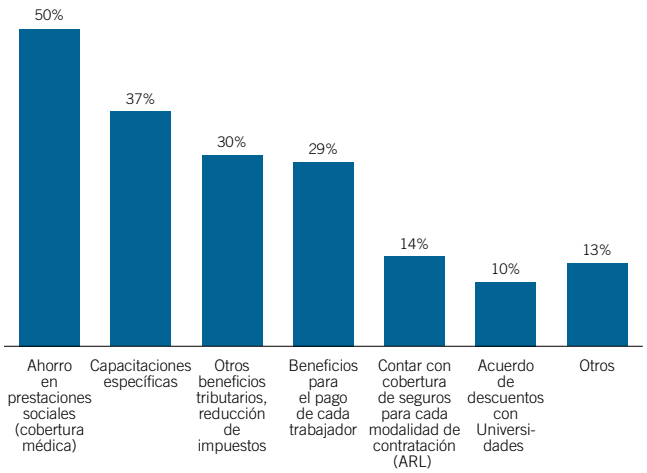
Un factor fundamental a tener en cuenta para el caso colombiano es la escasez de información relacionada con el trabajo en plataformas digitales a través de aplicaciones móviles y su cobertura en seguridad social, teniendo en cuenta que la mayoría de aplicaciones operan de manera distinta frente a este tema. Así pues, dada la necesidad de implementar políticas que integren estas modalidades de trabajo en el país, el Plan Naciónal de Desarrollo (PND) estableció que a través del Ministerio de Trabajo, "se diseñará y formulará una política pública que permita, entre otros, caracterizar las condiciones de prestación de servicio y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas" (Ley 1955, 2019, art. 205). Así mismo, se establece que el Gobierno deberá presentar al congreso el próximo año un proyecto que defina la forma de vinculación, el acceso y el aporte a la seguridad social de los trabajadores de aplicaciones y plataformas tecnológicas.

Gráfico 5. Beneficios importantes para el trabajo *freelance* (Porcentaje de encuestados, %)



Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Nubelo (2015).

Gráfico 6. Beneficios importantes para contratar trabajo *freelance* (Porcentaje de encuestados, %)



Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Nubelo (2015).

A pesar del potencial que tienen las plataformas digitales para crear empleos flexibles y útiles, la vulnerabilidad económica de estos trabajadores expresada en una alta dependencia financiera a este trabajo y un bajo acceso a prestaciones sociales, requiere la implementación de políticas que garanticen mecanismos de cobertura de seguridad social para estas nuevas modalidades de empleo. En particular, las plataformas digitales podrían facilitar la formalización del trabajo, colaborando con los gobiernos para el suministro de información y la simplificacion de varios procesos administrativos. Sin embargo, para realizar mejoras en las condiciones laborales de estos trabajadores, también se deben adelantar mediciones respecto al tamaño de la fuerza laboral que la compone y sus características socioeconómicas.

Bibliografía

Behrendt, C., y Nguyen, Q. A. (2018). *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work.* Geneva: International Labour Office.

Congreso de Colombia. (25 de mayo de 2019) Artículo 205 [Titulo I]. por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad". [LEY 1955 DE 2019]. DO: 50.964

Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., . . . Carson, C. (12 de 12 de 2017). Obtenido de Publications Office of the European Union: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7a9269e0-f5b9-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en

Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. *NBER Working Paper No. 22667*.

Mckinsey & Company. (2016). *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy.* Mckinsey Global Institute. Obtenido de https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Nubelo. (2015). *Primer Estudio de Trabjo 3.0 de Colombia.* Bogotá.

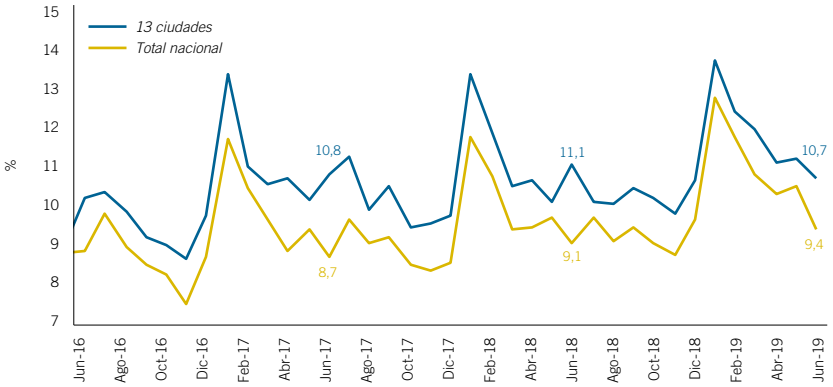
OCDE. (2018). *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?* Paris: OCDE Publishing.

OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de Digital labour platforms.

Pesole, A., Urzí Brancati, M., Fernández-Macías, E., Biagi, F., y González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the Colleem Survey.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/742789

2
Coyuntura Del Mercado Laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

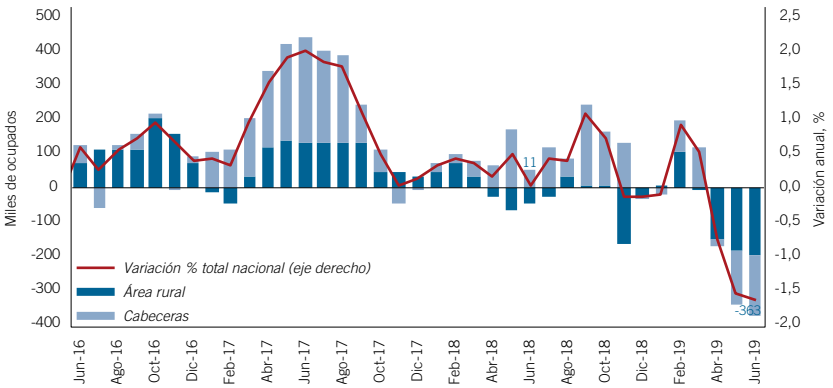


Fuente: DANE.

El desempleo para el total nacional se situó en 9,4% en el mes de junio, 0,4 pps por encima de lo registrado en el mismo mes de 2018.

Por su parte, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en junio en 10,7%, 0,3 pps por debajo de lo observado en el mismo periodo de 2018.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados *(Trimestre móvil)*

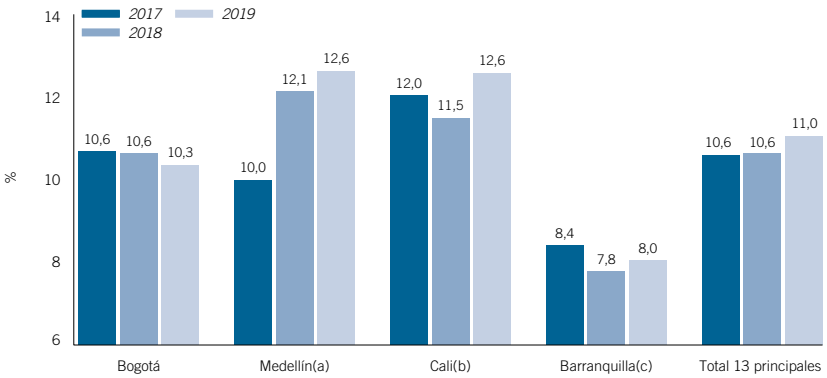


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre abril-junio, el total de ocupados en Colombia cayó en 363 mil personas, equivalente a una variación porcentual anual de -1,6%.

Cabe destacar que, en junio, por tercer mes consecutivo tanto la generación de empleo en el área rural como en las cabeceras registró una caída.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre abril - junio)*

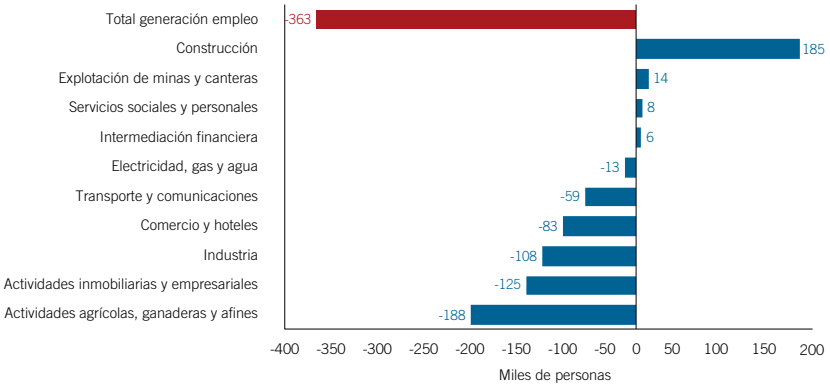


Incluye Valle de Aburrá; (b) incluye Yumbo; (c) incluye Soledad. Fuente: DANE.

En el trimestre abril-junio, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 11,0%, 0,4 pps por encima de lo registrado durante el mismo trimestre de 2018.

Las tres ciudades con mayor desempleo en el trimestre abril-junio fueron: Quibdó (20,3%), Valledupar (16,2%) y Armenia (15,8%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre abril – junio)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre abril-junio, respecto al mismo periodo un año atrás, fue el sector de construcción seguido por explotación de minas y canteras.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas, ganaderas y afines (188 mil puestos) y actividades inmobiliarias y empresariales (125 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre abril – junio)*

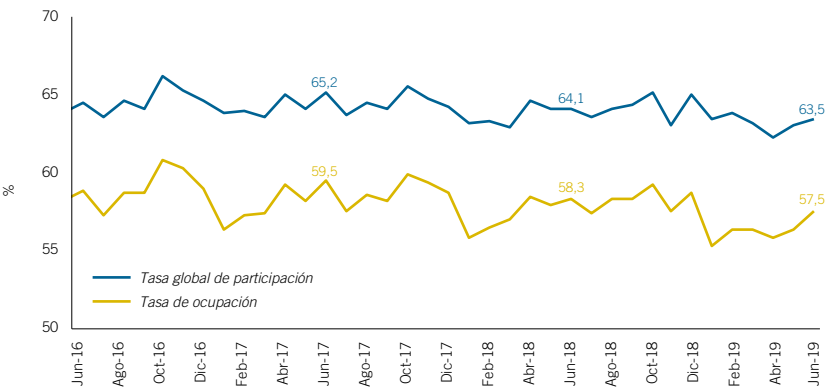
	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	313	-10
Empleado del gobierno	-97	-22
Empleado doméstico	-44	-38
Cuenta propia	-433	50
Empleador	-72	-19
Trab familiar sin remuneración	-32	6
Trabajador sin remuneración en otras empresas	2	0
Jornalero	1	-1
Otro	-1	1
Total	-363	-33

Nota: Datos en miles de personas. Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE

Para el total nacional, en el trimestre abril-junio, frente al mismo período del año anterior, el número de trabajadores por cuenta propia disminuyó en 4,4% (-433 mil puestos), y los empleados particulares aumentaron en 3,6% (313 mil puestos).

Por su parte, la generación de empleo asalariado aumentó en 1,6% (173 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado disminuyó en 4,6% frente al mismo periodo de 2018 (-535 mil puestos).

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

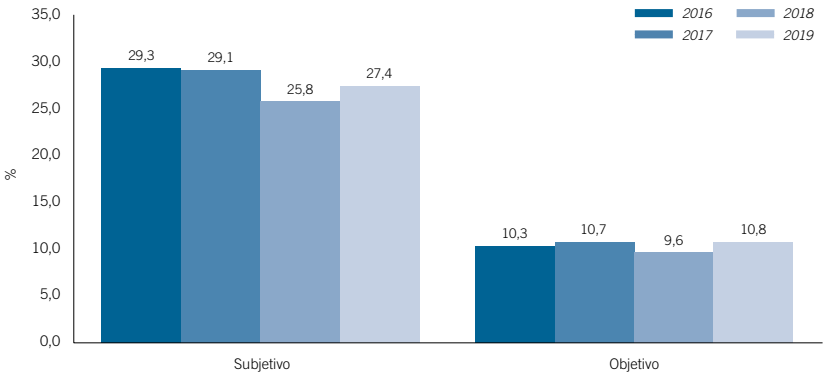


Fuente: DANE

La tasa de ocupación (TO) para el mes de junio se ubicó en 57,5%, 0,8 pps menor a la observada en el mismo periodo del año anterior.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una caída de 0,6 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 63,5%.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia: junio

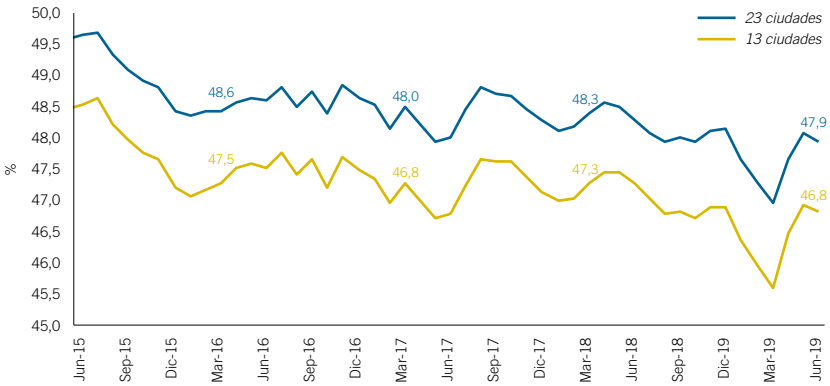


Fuente: DANE

En junio, la tasa de subempleo subjetivo presentó un aumento de 1,5 pps respecto al mismo mes de 2018, situándose en 27,4%. Los tres componentes (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias e inadecuado por ingresos) presentaron aumentos durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró un aumento de 1,3 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,8%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*

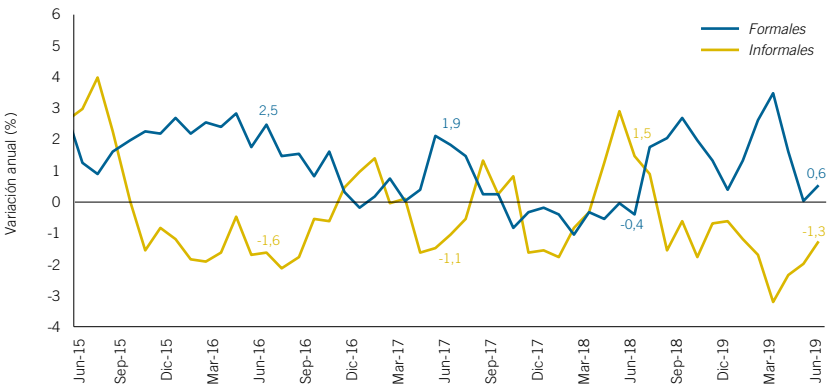


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia. Fuente: DANE.

Durante el trimestre abril-junio, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 46,8%, una caída de 0,5 pps con respecto al mismo periodo de 2018.

Por su parte, para las veintitrés ciudades principales, la tasa de informalidad alcanzó 47,9%, 0,4 pps por debajo de lo registrado el año pasado.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia. Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

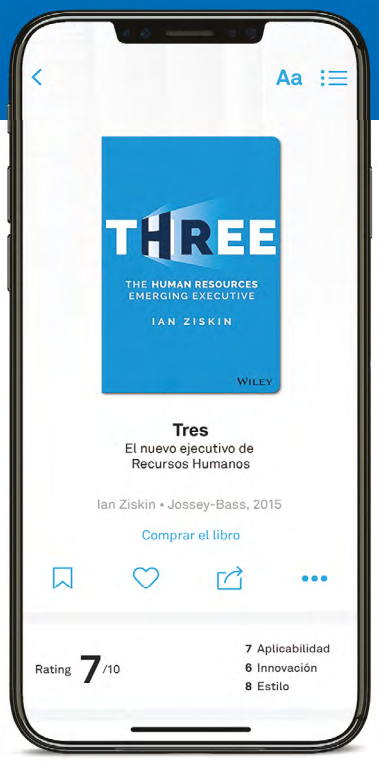
Durante el trimestre abril-junio, en las 13 principales ciudades, la generación de empleo formal presentó un aumento de 0,6%, y el empleo informal continúa en aumento.

Construcción y servicios comunales, sociales y personales fueron las ramas de la economía que registraron el mayor aumento de empleo informal en las 13 ciudades principales (16 mil y 5 mil puestos respectivamente). Mientras tanto, el sector de construcción fue el que más empleos formales generó (137 mil plazas).



}getabstract

EL NUEVO EJECUTIVO DE RECURSOS HUMANOS



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 18.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa C:311 600 80 16
AlejandroArango.Mesa@getAbstract.com

www.getabstract.com