



Asociación Nacional de Cajas
de Compensación Familiar

Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ALIANZA EFI

economía formal e inclusiva

Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Dirección de Proyectos Sociales y Económicos

PRESENTACIÓN

La sexta entrega del Boletín de Empleo, elaborada por Asocajas con la colaboración de la Alianza EFI, presenta el panorama general del mercado laboral nacional y el comportamiento reciente de los indicadores, de este, en las principales áreas metropolitanas. Como en la edición anterior, se detalla la dinámica de la informalidad y las afectaciones puntuales para mujeres y jóvenes. Se actualiza el monitoreo a los indicadores fundamentales del Sistema de Compensación Familiar con base en la información registrada por las Cajas en la Superintendencia de Subsidio Familiar correspondiente al mes de septiembre. En esta oportunidad se utiliza la información del PILA con el propósito de revisar la caída en el número de cotizantes en los departamentos de Colombia como indicador complementario al de afiliaciones.

Dado que, los recursos para el subsidio al desempleo entregado por las cajas con los aportes del 4% ya fueron comprometidos hasta final de año de acuerdo al compromiso con el Gobierno Nacional, en la sección 3 se presenta la información de gestión de los recursos provenientes del FOME.

Por último, se abordan las novedades reglamentarias en materia laboral emitidas por los organismos competentes.

1. DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

Desde inicios de la pandemia por Covid-19, los resultados en términos de tasa de ocupación y tasa de desempleo mostraban deterioros de dos dígitos al compararse periodos similares de 2019. Sin embargo, durante el mes de agosto, el mercado presentó una recuperación leve, al ser el primer mes desde el inicio de la pandemia en el que el retroceso del mercado laboral fue de un solo dígito para la tasa de ocupación (reducción de 6.8 p.p.) y para la tasa de desempleo (6.0 p.p.).

Los indicadores presentados en la Tabla 1 reflejan una situación similar, aunque se nota la desmejora con respecto al año pasado, las brechas son cada vez menores. La población ocupada cayó **10.9%**, la población desempleada aumento **48.1%** y la población inactiva aumento en **11.2%**. La tasa global de participación se acerca cada vez más a los niveles del año pasado, para agosto la contracción fue de **3.6** puntos porcentuales.

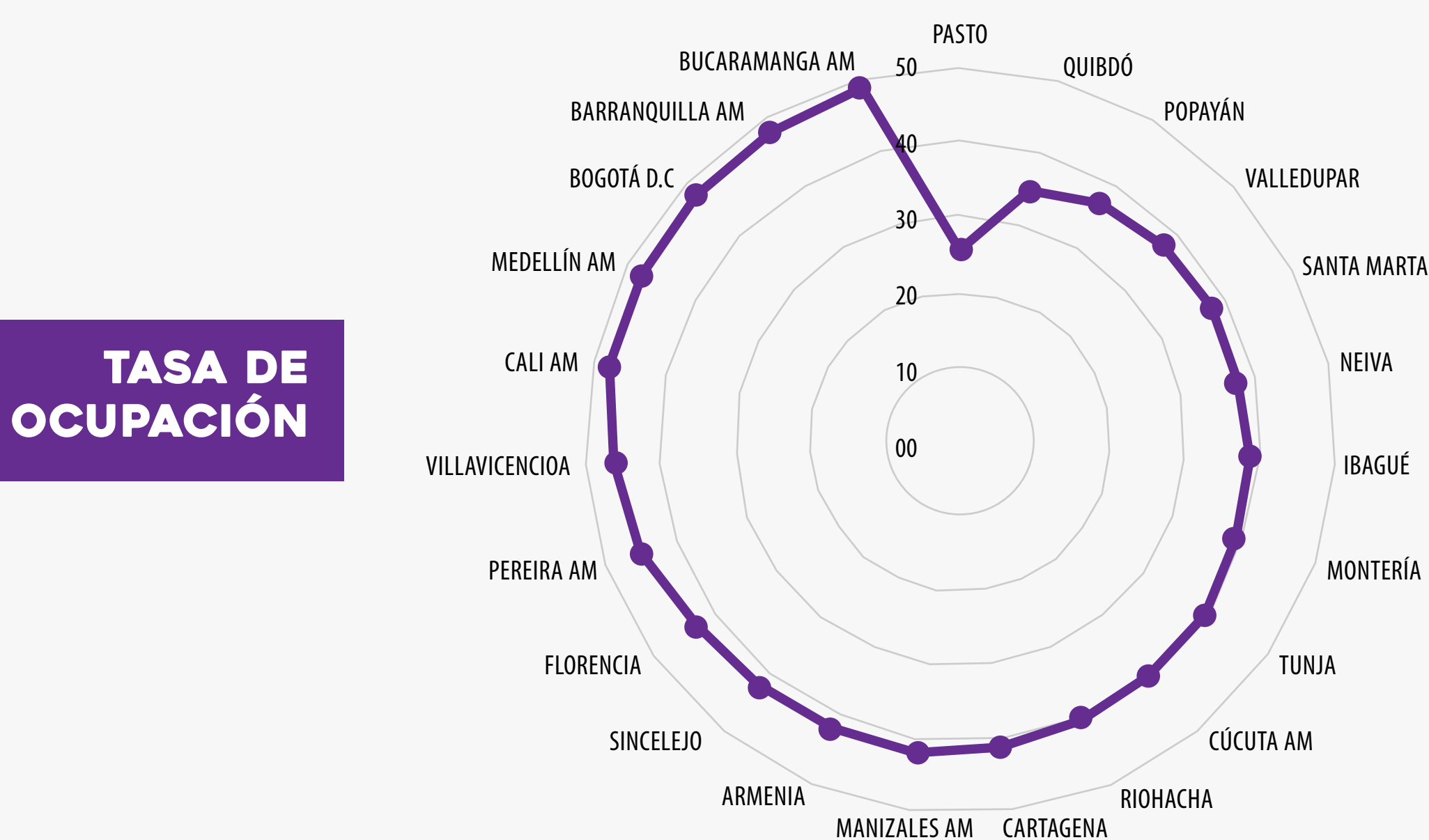
Tabla 1. Estadísticas nacionales de mercado laboral agosto 2019 y 2020

MILES DE PERSONAS	AGO-20	AGO-19	VARIACIÓN PORCENTUAL
Población ocupada	19,697	22,116	- 10.9
Población desempleada	3,965	2,677	48.1
Población inactiva	16,256	14,625	11.2
TASAS			VARIACIÓN PUNTOS PORCENTUALES
TGP	59.3	62.9	-3.6
TO	49.3	56.1	-6.8
TD	16.8	10.8	6.0

Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane.- GEIH 2019/2020

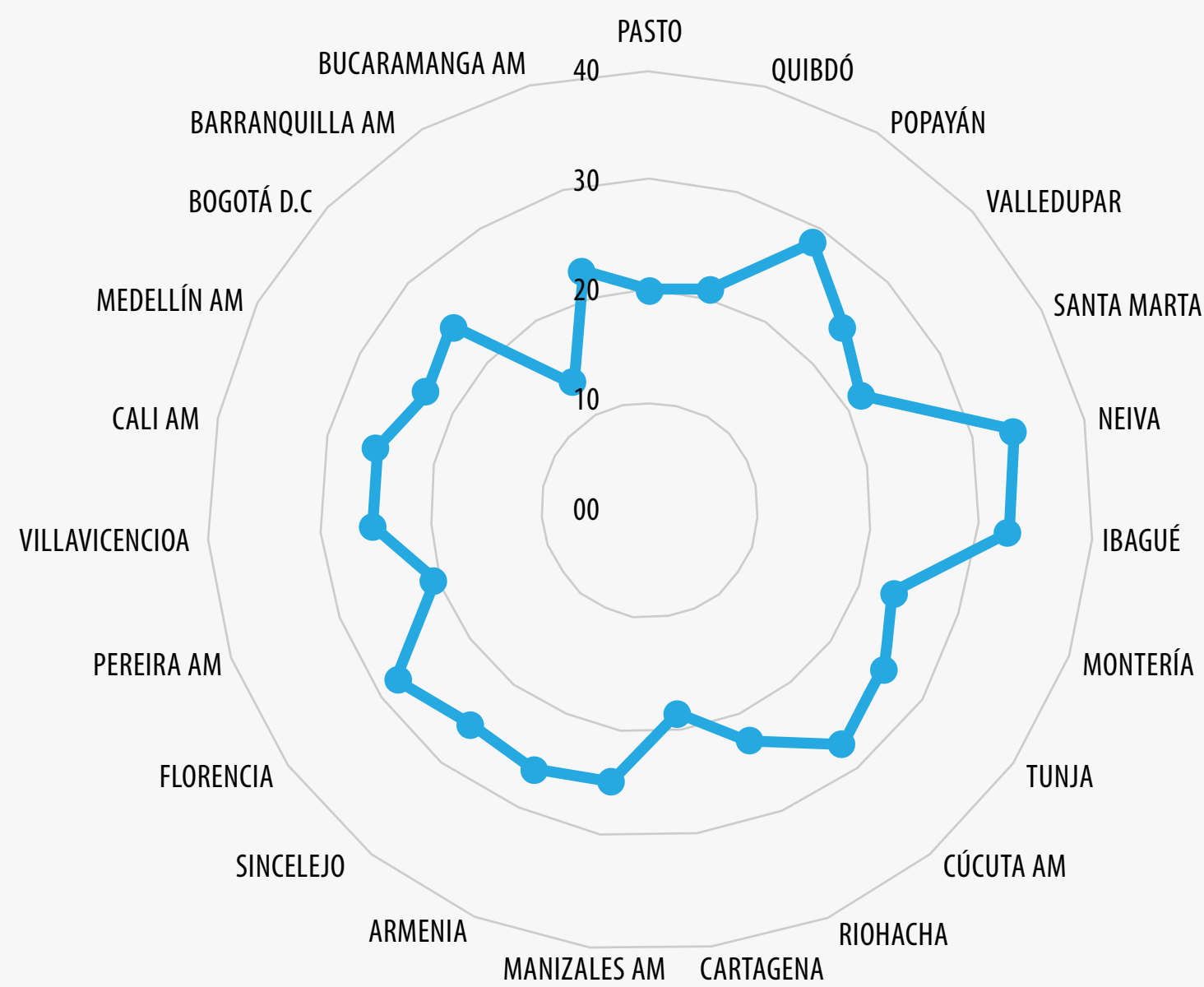
A nivel regionales, los datos para el trimestre junio-agosto de 2019, muestran que la ciudad de Pasto tiene la tasa de ocupación más baja del país con un **25.3%**, seguido por Quibdó con **34.6%** y Popayán con **37.1%**. Las mayores tasas de ocupación se encuentran en el área metropolitana de Bucaramanga, Barranquilla y Bogotá, todas cercanas a **48%**. En cuanto a la tasa de desempleo, el área metropolitana de Barranquilla es la que presenta una situación más favorable al tener la menor tasa de desempleo con **13.2%**. Le siguen Cartagena con **18.9%** y Pasto con **19.6%**. Las peores tasas de desempleo para el trimestre junio-agosto de 2020, las experimentan Neiva con **34%**, Ibagué con **32.7%** y Popayán con **28.2%** (Gráfico 1).

Gráfico 1. Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo según Área Metropolitana, agosto 2020



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2020

TASA DE DESEMPLEO



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2020

1.1 Informalidad

Para el trimestre de junio-agosto 2019 la tasa de formalidad laboral se ubicó en **37,8%** en el país. Para el mismo trimestre del presente año la tasa de formalidad laboral en Colombia se ubica en **38,7%**, lo que indica un aumento de 0,9 puntos porcentuales en la tasa de formalidad entre el año en curso y el pasado. Este aparente mejoramiento de los índices de formalidad laboral se explica a partir de la reducción de ocupados, que genera cambios en las proporciones de trabajadores formales e informales en el mercado laboral. Para el agregado de Colombia los trabajadores informales representaron **63%** de la variación en el número de ocupados en el país en razón a la crisis. El mejoramiento de los indicadores de formalidad laboral se explica a partir de una mayor pérdida de ocupaciones informales que formales, y no de mejoramientos objetivos de las condiciones laborales de la población colombiana.

En términos de trabajadores, en este trimestre hay aproximadamente **1.2 millones de trabajadores** formales menos que en el mismo trimestre de 2019¹. En cuanto a la reducción del empleo informal, este fue de **2.3 millones de personas**.

Desde una perspectiva regional, la mayor variación positiva de la tasa de formalidad para el trimestre junio-agosto de 2020 en comparación a 2019 se dio en Popayán, donde la tasa de formalidad presentó un aumento de 9.7 puntos porcentuales, al pasar de **54,7%** en 2019 a **64,3%** en 2020. Lo cual, acerca a esta región, a Manizales Área Metropolitana, la región con la mayor tasa de formalidad para el periodo evaluado, con **66,2%**. Durante el mismo periodo, la mayor reducción de la tasa de formalidad se dio para la ciudad de Cartagena que pasó de **48,2%** a **47%**. La mayor incidencia de informalidad se encuentra en Cúcuta, región para la cual sólo el **30,2%** de los trabajadores son formales en 2020.

1. De acuerdo con la definición de formalidad de la OIT.

1.2 Mujeres y Jóvenes

Al analizar el mercado laboral de las mujeres y los jóvenes a nivel regional, las ciudades de Santa Marta, Quibdó y Valledupar son las que presentan la menor tasa de ocupación con **26.7%**, **27.2%** y **28.1%** respectivamente. En Pasto, Bucaramanga Área Metropolitana (AM) y Bogotá D.C., la tasa de ocupación femenina supera el **40%**, siendo estas las tasas de ocupación más altas del país. La situación de desempleo para las mujeres es especialmente crítica en Neiva, alcanzando cifras del **37,6%** para el trimestre móvil junio-agosto de 2020. Le siguen Ibagué y Sincelejo con **36,9%** y **33%** respectivamente. Por su parte, Barranquilla AM y Pasto son las ciudades con las menores tasas de desempleo para las mujeres, **16,9%** y **21,4%** respectivamente.

En términos sectoriales, para casi todas las ramas de actividad económica, se presentó una reducción de mujeres ocupadas, a excepción de Explotación de minas y canteras y Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos. Las actividades con mayor reducción de mujeres ocupadas han sido Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, Comercio, reparación de vehículos, administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana.

Para los jóvenes de 14 a 28 años la situación es similar a la agregada, se notan deterioros de la TGP de la TO y de la TD. Además, los indicadores de número de ocupados desocupados e inactivos indican importantes crecimientos de la inactividad. Las 5 ciudades con menor desempleo juvenil en el trimestre junio-agosto 2020 fueron en orden: Barranquilla AM, Quibdó, Pereira A.M., Bucaramanga A.M., y Riohacha. Mientras que las 5 ciudades con mayor tasa de desempleo juvenil fueron en orden Neiva, Ibagué, Popayán, Manizales A.M y Tunja. Los jóvenes de 14 a 28 años tuvieron la mayor pérdida de empleo en los sectores de Alojamiento y servicios de comida, Comercio, reparación de vehículos y actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios. El comercio, reparación de vehículos y la Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, son los sectores que más ocupados jóvenes reúnen.

Los dos datos mencionados anteriormente junto con una participación disímil y baja para las mujeres evidencian altas vulnerabilidades y mayores grados de afectación a razón de la crisis y la necesidad de políticas públicas que ayuden a mitigar este impacto.



2. EFECTOS DEL COVID ASOCIADOS AL MERCADO LABORAL EN EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

En la presente sección, se analizan algunos impactos de la crisis sobre el Sistema de Compensación Familiar y el empleo formal entre marzo y septiembre de 2020.

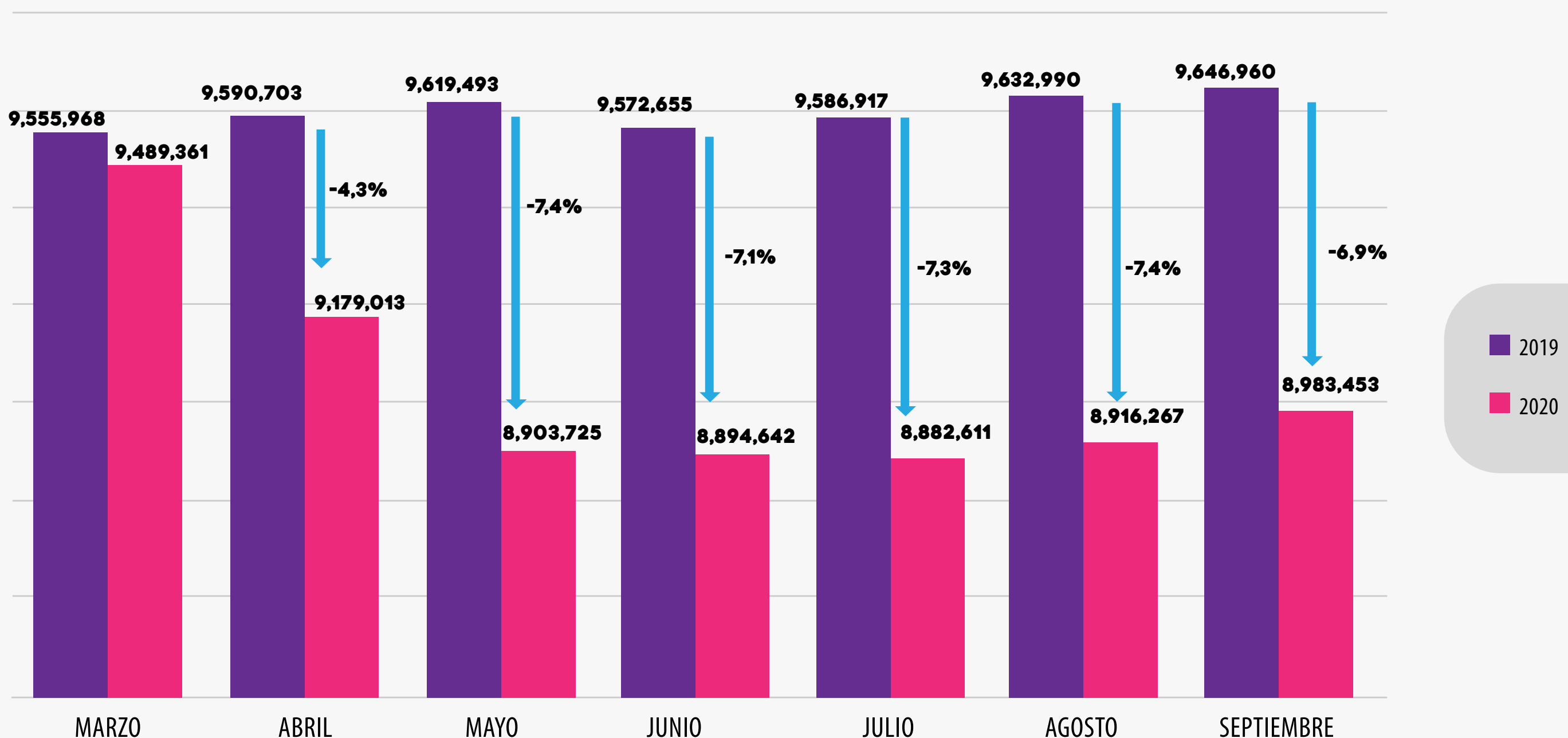
Los indicadores líderes para el análisis son:

- Número de Afiliados.
- Número de aportantes a las cajas (empresas).
- Valor mensual de los aportes del 4%.

2.1 AFILIADOS

En septiembre de 2020 las afiliaciones al Sistema de Compensación Familiar se contrajeron un **6.9%** con respecto al mismo periodo del año anterior. Esto significa que se tienen **663 mil afiliados menos**, un poco más del número de afiliados de una caja del tamaño de Comfandi, la quinta del país en población trabajadora vinculada. No obstante, esta caída es algo menor que la registrada en los meses de mayo, junio, julio y agosto del presente año, reflejando una desaceleración en la destrucción de afiliaciones a nivel nacional. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Variación de los Afiliados al Sistema de Compensación Familiar. Marzo - Septiembre (2019-2020)



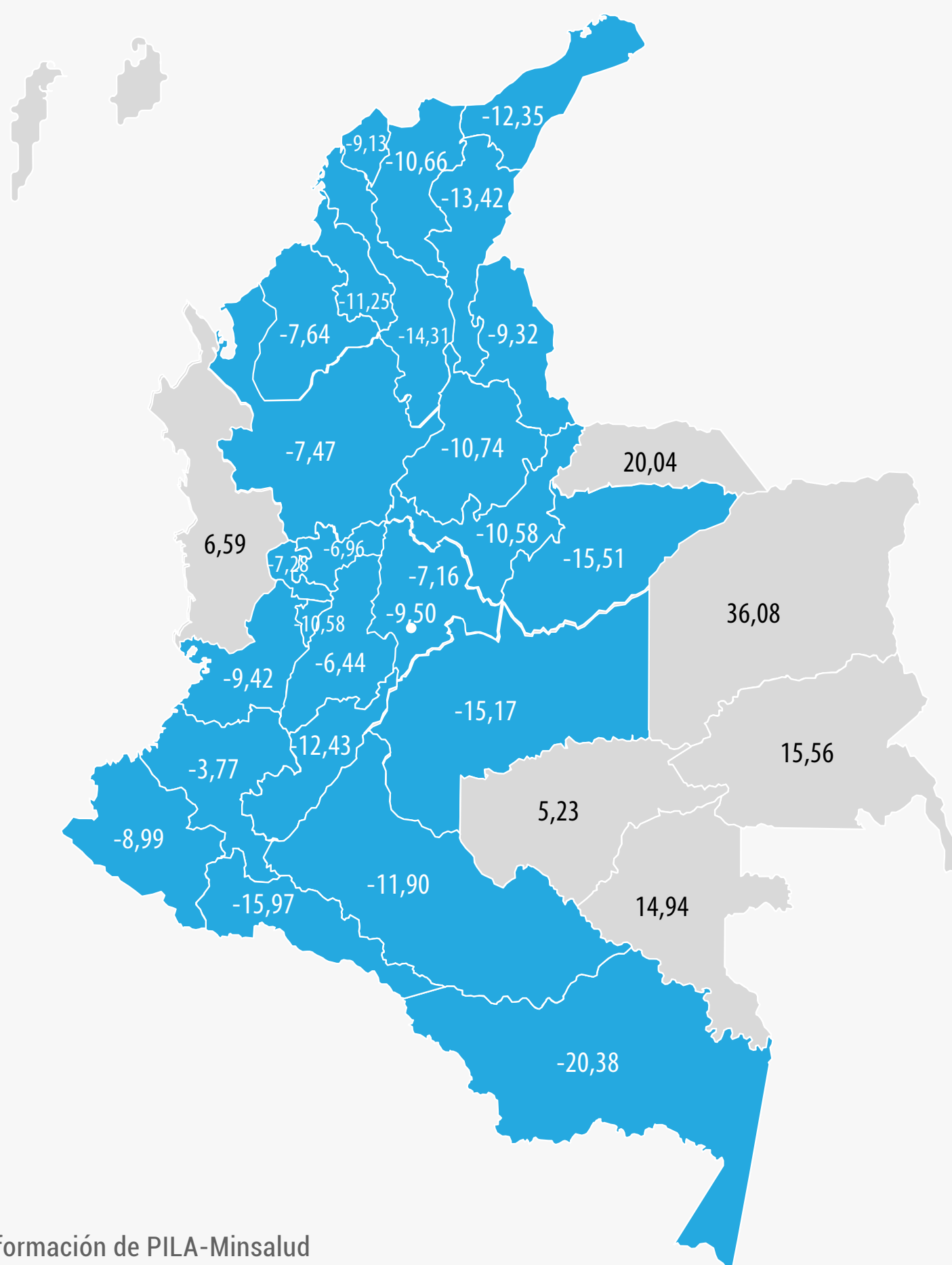
Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 29 de octubre de 2020. *Información preliminar, se imputaron los afiliados a tres cajas que no reportaron información y que equivalen al 4.1% del total de afiliaciones.

Las 43 Cajas que existen en la actualidad tuvieron reducciones en el indicador de afiliaciones, de estas, 13 (**30%**) registraron descensos superiores al **10%**. En agosto de 2020, 17 cajas presentaban un decrecimiento mayor al **10%**, lo que implica una mejoría también en este aspecto. Desde el punto de vista regional, también se produjeron reducciones en la totalidad de departamentos, nuevamente San Andrés es el que presenta el mayor retroceso en afiliaciones con una caída del **20.5%** y Córdoba fue el menos afectado con una disminución del **2%**. Por su parte, Cundinamarca explica el **48%** de la caída en afiliaciones, seguido por Antioquia que explica el **12%**.

La dinámica intermensual muestra que en septiembre, con respecto a julio de 2020, el mes con el número de afiliaciones más bajo, las afiliaciones se incrementaron en 100 mil. Esto evidencia un segundo mes consecutivo de aumento en las afiliaciones respecto a esta referencia. Sin embargo, aún pueden estar pesando elementos estacionales en este comportamiento.

Aunque la información de la Superintendencia de Subsidio es útil para monitorear la población afiliada al Sistema, puede no ser suficiente para capturar totalmente la dinámica de los cotizantes activos que efectivamente aportan al sistema. Para aproximarse a esto en el ámbito regional, Asocajas ha llevado a cabo consultas de los registros de la PILA del mes de agosto de 2020 y se han comparado con el mismo mes del año previo. El reporte obtenido solo se circunscribe a los relacionado con aportes a las Cajas de Compensación, enfocándose en el número de cotizantes. Por lo tanto, es un indicador complementario al de afiliaciones, ya que permite conocer el tamaño de la población que está haciendo aportes en el periodo disponible más reciente. Lo primero que se debe señalar es que este número de cotizantes se redujo en un **8.9%** entre los dos periodos para todo el país, pasando de **9.2 a 8.4 millones**. Por otra parte, hubo decrecimientos diferenciadas según departamento como se observa en el Mapa 1, siendo Amazonas y Putumayo los departamentos más afectado en términos relativos con una reducción de **20.4%** y **16%** respectivamente. En números absolutos las disminuciones mas significativas correspondieron a Bogotá (-267 mil) y a Antioquia (- 124 mil).

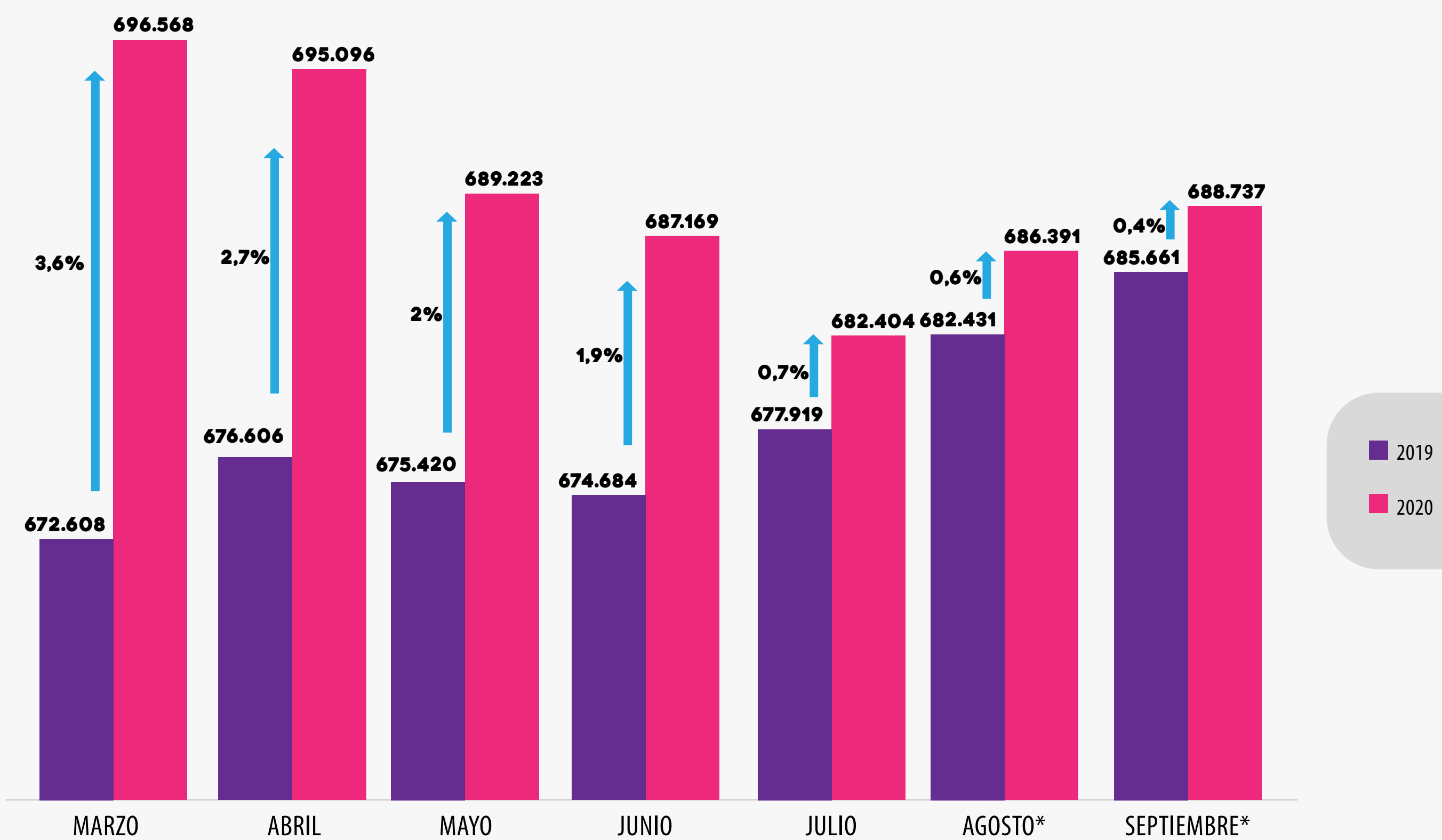
Mapa 1. Variación porcentual del número de cotizantes a Cajas de Compensación Familiar según departamento. Agosto 2019-2020



2.2 APORTANTES

Las empresas aportantes no tuvieron variaciones considerables entre septiembre de 2019 y el mismo mes de la presente vigencia (Gráfico 3). En total 25 Cajas presentaron disminuciones en este indicador, al igual que el mes anterior.

Gráfico 3. Evolución de las Empresas Aportantes** marzo-septiembre 2019/2020.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 30 de octubre de 2020.

*Información Preliminar, para septiembre se imputaron los afiliados a tres cajas que no reportaron información y que equivalen al 4.8% del total de empresas.

** La consulta tiene las siguientes características: Afiliada: Aquellas empresas que se encuentran vigentes a la fecha de corte, incluyendo empresas en mora; tipo de empresa: empleador; sector: mixto - oficial/público - privado.

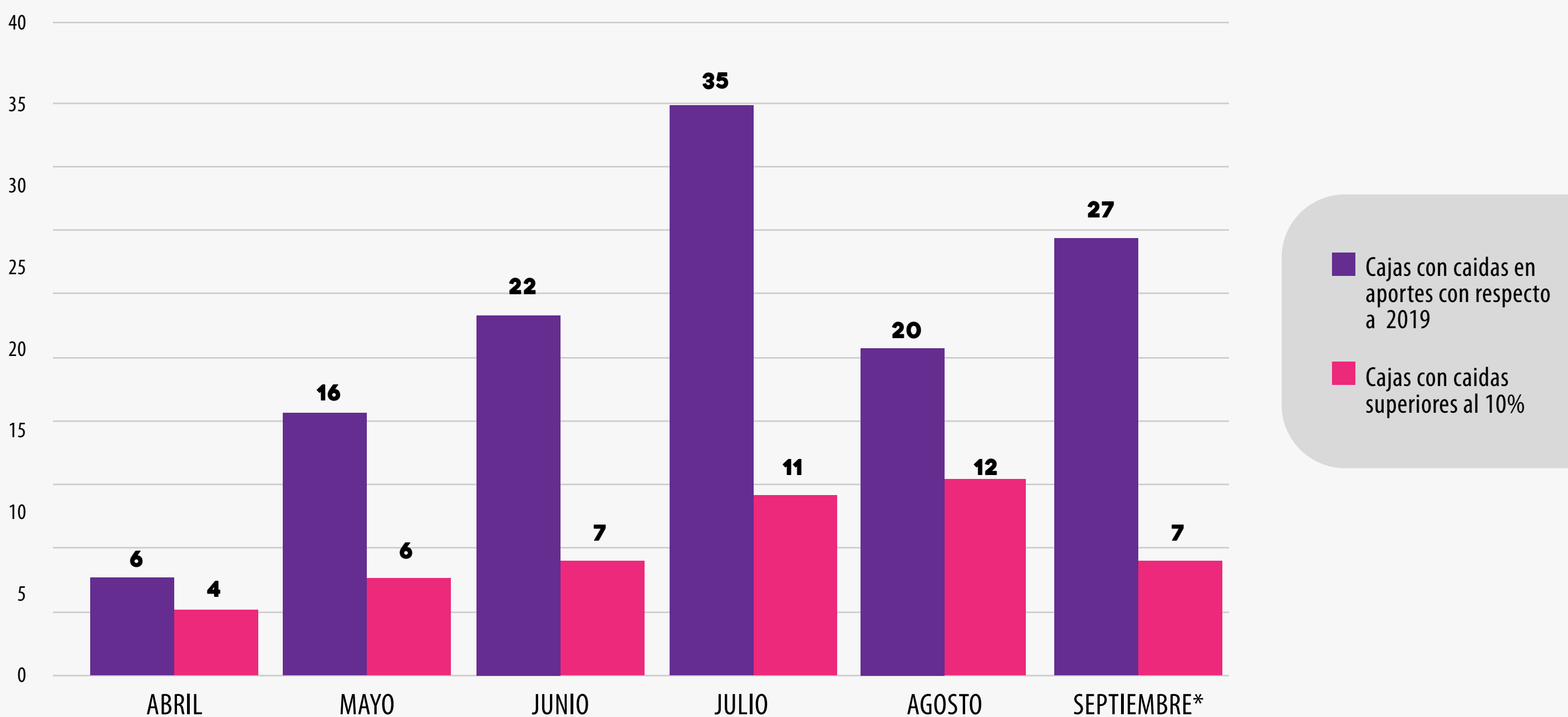
2.3 APORTES

Por tercer mes consecutivo los aportes a las cajas se redujeron en pesos corrientes con respecto al año previo. En septiembre la caída fue del **2.2%**, lo que implicó que los aportes totales se aproximaran a los **\$614 mil millones²**. También se debe señalar que esta caída estuvo por encima de la registrada el mes anterior (**-1.7%**), pero fue menor a la de julio (**-3.5%**).

En cuanto al número de cajas que tuvieron una reducción de ingresos del 4% se observa que este se incrementó de 20 a 27. Sin embargo, la severidad de la reducción afectó a menos Cajas que el mes previo, pasando de 12 cajas con caídas superiores al 10% a 7 (Gráfico 4).

2. Tres cajas no registraron información por lo que el valor de los aportes debió ser imputado. Estas cajas representan el 4.6% de los aportes.

Gráfico 4. Numero de Cajas con Disminución de Aportes en Pesos Corrientes entre 2019 y 2020**

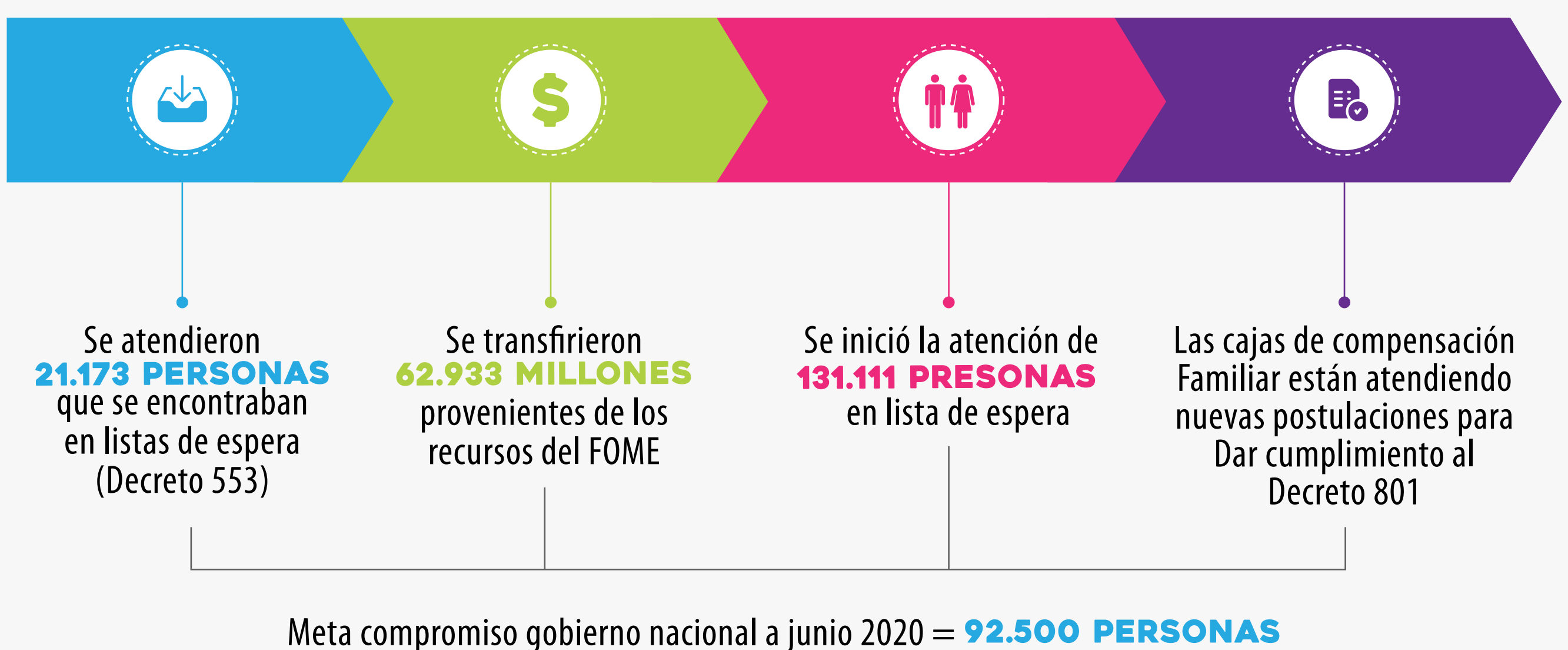


Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 30 de octubre de 2020. *Información Preliminar. **Ver nota número 2

3. AUXILIO AL DESEMPLEO Y SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE LAS CCF

Para este periodo la operación del auxilio al desempleo se dio a través de los recursos autorizados bajo el marco normativo del Decreto 553 de 2020, que dio la atención a **21.173 personas** que se encontraban en lista de espera; siendo Cundinamarca, Antioquia y Atlántico los departamentos en donde se registró el mayor número de atención con 5.162, 2.918 y 1.328 beneficiarios respectivamente. Adicionalmente, por medio del Decreto 801 de 2020, se realizó el traslado de **62.933 millones** de pesos para atender **131.111 solicitudes** que aún se encuentran en las listas de espera. A partir del 26 de octubre, se continúa con el proceso de nuevas postulaciones (Gráfico 5).

Gráfico 5. Cifras de operación del Auxilio al Desempleo



4. NORMATIVIDAD LABORAL RECIENTE

Para el periodo que comprende el presente boletín, resaltamos de la actividad del Legislativo, el Gobierno Nacional y la Corte Constitucional, en materia laboral las siguientes acciones:

- Sanción presidencial de la Ley 2060 del 22 de octubre de 2020 "POR LA CUAL SE MODIFICA EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL -PAEF Y EL PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS -PAP"³, con la cual, entre otras decisiones, se ampliaron los beneficios de los programas Programa de Apoyo al Empleo Formal y del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de servicios⁵.

Sobre el PAEF:

- Se amplió la entrega del beneficio hasta el mes de marzo de 2021.
- Se incluyó entre los beneficiarios del Programa a las Cooperativas de Trabajo Asociadas.
- Cuando las empresas en sus nóminas incluyan mujeres, el aporte corresponderá al número de las empleadas multiplicado hasta por el 50% del valor del SMLMV.
- De igual forma, cuando sean empleados de los sectores turístico, hotelero y de gastronomía, y de las actividades artísticas de, entretenimiento y recreación.

Sobre el PAP:

- Se adiciona un segundo aporte que reembolsará al empleador el pago de la prestación social correspondiente al mes de diciembre.
- El reembolso será recibido en el primer trimestre del 2021.
- Incluye a los Patrimonios Autónomos.

Como disposición común a los dos programas, la norma ha establecido que:

- Amplía a 4 años las labores de fiscalización de cumplimiento de requisitos por la UGPP a las empresas que accedan el beneficio.
- Adiciona tanto el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital como el del Presupuesto de Gastos o Ley de Apropriaciones, en cuantía de **15 billones**.

3. Consultada en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202060%20DEL%2022%20DE%20OCTUBRE%20DE%202020.pdf>

4. Establecido mediante Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020 que fue modificado por los Decretos Legislativos 677 del 19 de mayo y 815 del 4 de junio, ambos de 2020.

Pueden ser consultados en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20639%20DEL%208%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20677%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20815%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

5. Establecida en el Decreto Legislativo 770 del 3 de junio de 2020. Puede consultarse en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

- En ejercicio de su función reglamentaria, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1346 del 10 de octubre "Por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones"⁶, que desde el artículo 2.2.6.6.1.1. hasta el 2.2.6.6.1.8, establece la operatividad del incentivo de exoneración de aportes a Cajas de Compensación Familiar, que fue incorporado por el artículo 16 de la Ley 1979 del 25 de julio de 2019⁷.

➤ Aplica a empleadores que vinculen nuevo personal a su empresa que al inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 y 40 años de edad y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública.

➤ Los empleadores estarán exentos de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar por nuevos trabajadores durante los dos (2) primeros años de vinculación.

➤ Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los servicios sociales referentes a recreación, turismo social y capacitación organizados por parte de las Cajas de Compensación Familiar durante los tres (3) primeros años de vinculación.

➤ Como requisitos para acceder al beneficio el empleador deberá incrementar el número de trabajadores y el incremento de la nómina con relación al corte de 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

➤ La PILA será modificada por el Ministerio de Salud para efectos de la aplicación de la exención.

➤ En cabeza de la UGPP queda la vigilancia y control a la elusión y evasión.

Para finalizar, a través del Comunicado 43 del 15 y 16 de octubre de 2020, la Corte Constitucional informó que, en sede de tutela mediante la sentencia SU-449 del 15 de octubre de 2020⁸, unificó jurisprudencia respecto de la aplicación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el empleador ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, en el sentido de garantizar que previo al despido, el trabajador ejerza el derecho a ser oído para proteger sus derechos a la Honra y al Buen Nombre, con fundamento en la dignidad humana y la eficacia horizontal de derechos fundamentales.

6. Consultado en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201346%20DEL%2010%20DE%20OCTUBRE%20DE%202020.pdf>

7. Puede consultarse en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1979_2019.html#16

8. Comunicado No. 43 Corte Constitucional – Expediente T-7591624 -MP. Alejandro Linares Cantillo. Pgs.17 a 23. Consultado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%20No.%2043%20del%2015%20y%2016%20de%20octubre%20de%202020-Sustitutivo.pdf>



Así que, de acuerdo con el Comunicado en mención, la Corte estableció las siguientes garantías de obligado y exigible cumplimiento:

"**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada."



Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La tasa de desempleo en agosto de 2020 llegó a **16.8%** en el total nacional y la tasa de informalidad para este mismo dominio fue del **61.3%** en el trimestre junio-agosto. En términos de desempleo se observa una leve mejora con respecto al mes anterior.
- En septiembre las afiliaciones se redujeron en **6.9%** (-663 mil) con respecto al mismo mes del año anterior. No obstante, en el comparativo intermensual se presentó un incremento de **100 mil afiliaciones** con respecto al mínimo histórico reciente de julio.
- De acuerdo con la PILA, el número de cotizantes a cajas de compensación se redujo en **8.9%** y para agosto de 2020 el número total se acercaba a los **8.4 millones**
- Los aportes se redujeron en **2.2%** y el número de cajas con variaciones negativas fue de 27, de las cuales 7 tuvieron una disminución superior al **10%**. En términos de aportes aún no se registran indicios de cambio en la tendencia de la magnitud de las reducciones de los últimos meses.
- Con las directrices del Decreto 553 de 2020 se atendieron **21.753 personas** que se encontraban en lista de espera del Auxilio de Desempleo. El Gobierno Nacional giró \$62. 933 millones provenientes del FOME.

GUÍA DE ABREVIACIONES

COVID 19: Coronavirus Disease 2019

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares

FOME: Fondo de Mitigación de Emergencias

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PILA: Planilla Integrada de Liquidación de Aportes

PP: Puntos Porcentuales

PAEF: Programa de Apoyo al Empleo Formal

PAP: Programa de Apoyo para el pago de la Prima de Servicios

UGPP: Unidad de Gestión de Pensional y Parafiscales

CRÉDITOS

Presidente Ejecutiva

Adriana María Guillén Arango

Presidente Junta Directiva

Ernesto Herrera Díaz Granados

Directora de Proyectos Sociales y Económicos

María Margarita Ruiz Rodgers

Coordinador del Boletín

Germán Augusto Cano Torres

Equipo de Trabajo

Nicolás Sacristán Castañeda

Renata Samaca

Diana Londoño Aguirre (Asocajas – Alianza EFI, Colombia Científica)

Hugo Álvarez Rosales

Ángela Moreno Suárez