

INFORME MENSUAL DEL
MERCADO LABORAL

**EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DE
TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA**

MARZO 2017

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTORA
Natalia Salazar

DIRECTORA DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
Camila Pérez

ANALISTAS ECONÓMICOS

Viviana Alvarado
María Paula Contreras
Mónica Gasca
Carlos Antonio Mesa
Natalia Navarrete
Andrés Pinchao

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA

Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Luis Geovanny Cujar
Isabel Rocío Velosa
Eduardo Lleras
Germán Paris

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

IMPRESIÓN

Gráficas Ducal Ltda.



EDITORIAL: EVOLUCIÓN DE LA FIGURA DE TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA*

Introducción

Con la globalización y el desarrollo de nuevas tecnologías, se ha generado un ambiente de negocios cada vez más competitivo en el cual se hace necesaria la búsqueda de nuevas estrategias de gestión y operación empresarial para responder de forma eficaz a la demanda del mercado. Como resultado, a nivel mundial surgió una tendencia por subcontratar o tercerizar una serie de actividades de las empresas, a través de otras empresas especializadas que pueden realizar las tareas mejor y a un menor costo.

Si bien en la actualidad el fenómeno de la tercerización hace parte fundamental del funcionamiento normal de los negocios y provee numerosas ventajas a los empresarios para lograr una mayor eficiencia y productividad, también ha sido utilizada, en algunas ocasiones, para burlar la legislación laboral y establecer relaciones de trabajo caracterizadas por la ausencia de estándares mínimos de protección laboral. Esta situación ha hecho que la tercerización laboral se estigmatice y, más allá de la protección de los derechos de los trabajadores, ha generado ambigüedades sobre qué actividades se pueden tercerizar y cuáles no.

En Colombia la figura de la tercerización ha cobrado importancia durante los últimos años y si bien ha favorecido a muchas organizaciones, también se han presentado prácticas inconvenientes e incluso ilegales bajo este modelo, razón por

la cual se han desarrollado distintas medidas para restringir su uso indebido. En este contexto, el propósito del presente Editorial es analizar la tercerización laboral y señalar la evolución de dicha figura en el país, al tiempo que se evalúa la pertinencia de las limitaciones establecidas a su alrededor.

La figura de tercerización laboral

En términos generales, la figura de la tercerización u *outsourcing* consiste en transferir a terceros ciertas actividades complementarias para el desarrollo de la actividad empresarial. Las empresas deciden tercerizar algunos de sus servicios y no llevarlos a cabo internamente puesto que hacerlo conlleva una cantidad importante de beneficios que se materializan en mejores resultados operacionales.

Una de las principales motivaciones para realizar tercerización laboral es que esta facilita aumentos transitorios en la fuerza de trabajo ante expansiones no permanentes en la actividad económica de las empresas, las cuales puede variar dependiendo de la época del año o el ciclo económico (IML Agosto 2013).

Otra de las ventajas más significativas de tercerizar algunas labores está relacionada con que las empresas pueden concentrarse en el desarrollo de su actividad principal,

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de María Paula Contreras y Carlos Antonio Mesa.

cediendo la ejecución de labores de las áreas de apoyo en cabeza de otras compañías, que pueden prestar estos servicios con una mayor escala, eficiencia en precios y calidad. De esta forma la empresa puede especializarse y concentrar su atención en el desarrollo de las funciones esenciales para su negocio, aumentando su eficiencia y competitividad en el mercado.

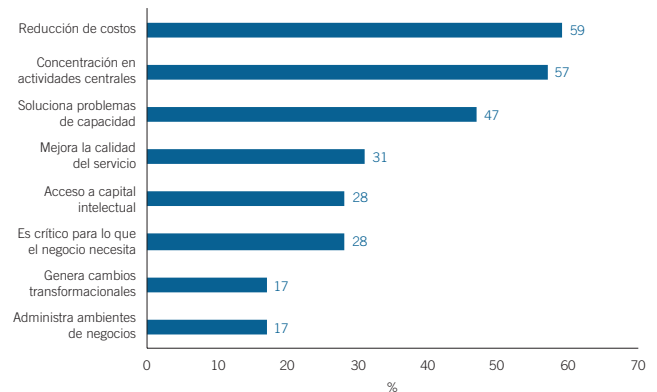
Una tercera razón que tradicionalmente ha tenido que ver con la decisión de tercerizar es la reducción de los costos de operación. En algunas ocasiones, la obtención de ciertos recursos para algunas empresas implica grandes esfuerzos y costos que muchas veces no se justifican. Un ejemplo puede ser los servicios de soporte informático: dado que el costo de contratación y formación de un especialista en sistemas puede ser demasiado alto para una empresa, resulta más beneficioso subcontratar esta labor.

Ventajas adicionales están asociadas a una mayor flexibilidad para ajustarse a los cambios del mercado y del entorno empresarial, a la posibilidad de tener acceso a nuevas herramientas tecnológicas y capacidades de alto nivel dada la especialización de los proveedores de servicios y a un aumento en la calidad del servicio.

De acuerdo con una investigación realizada por Deloitte el año pasado en la cual se entrevistó a líderes de organizaciones de varios tamaños en América, Asia y Europa, los encuestados consideran más el *outsourcing* como algo que va más allá de un juego de reducción de costos y ven mayores beneficios respecto a lo que los proveedores de servicios les puedan aportar en términos de calidad del servicio e innovación, producto de la rápida evolución de la tecnología (Gráfico 1).

No obstante, es importante mencionar que a la figura de tercerización también se le han atribuido ciertas desventajas dentro de las cuales se destacan el riesgo de una pérdida de control gerencial sobre las actividades subcontratadas y

II Gráfico 1. Razones para tercerizar



Fuente: Deloitte (2016). Global Outsourcing Survey.

mayores amenazas a la seguridad y confidencialidad de la información manejada por la empresa. Adicionalmente, en la práctica se ha observado que la relación triangular que se genera entre el trabajador, la empresa usuaria y la empresa proveedora ha perjudicado en gran medida a la mano de obra en la medida en que se ha utilizado, en algunas ocasiones, para eludir el cumplimiento de los derechos efectivos de los trabajadores y menoscabar la protección laboral.

Con la intención de dar una definición precisa, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace una distinción entre la tercerización de bienes y servicios y la de mano de obra. Bajo la primera, una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta, mientras que bajo la segunda, el objetivo único de la relación contractual es el suministro de mano de obra por parte de un tercero a una empresa usuaria, la cual tiene la potestad de ordenar la prestación de servicios a su favor por esos trabajadores. Esta última se caracteriza porque no existe un vínculo de empleo directo entre la empresa usuaria y los trabajadores (OIT, 1997).

Si bien es importante la diferenciación entre estos dos conceptos, en la práctica existe una gran variedad de modalidades que son difíciles de clasificar dentro de una u otra categoría, lo que dificulta aún más su regulación.

Al respecto, la OIT señala que el trabajo en régimen de subcontratación constituye una forma de relación que se sitúa jurídicamente en los límites entre la legislación laboral y la legislación comercial, pues aunque mantiene las características fundamentales de la primera, incorpora también algunos atributos formales de la segunda y por ende es importante que la regulación al respecto no perjudique, en lo posible, la viabilidad de ninguno de los tipos de relación.

Por este motivo y con el fin de evitar abusos, se ha vuelto un reto creciente para las autoridades gubernamentales el identificar qué prácticas de tercerización son eficientes y no perjudiciales para ninguna de las partes involucradas. Para facilitar dicha tarea, a nivel internacional se han reconocido algunos estándares y se han planteado algunas recomendaciones. En 1997, la OIT adoptó el Convenio 181 sobre las Agencias de Empleo Privado (AEP)¹, el cual proporciona un marco de referencia para mejorar el funcionamiento de dichas agencias y proteger a los empleados contratados a través de las mismas.

El convenio establece que todo miembro adoptará, de conformidad con la legislación nacional, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por medio de AEPs gocen de una protección adecuada en materia de varios derechos fundamentales como libertad sindical, negociación colectiva, prestaciones sociales obligatorias y condiciones de trabajo dignas, entre otros. Cabe resaltar que si bien este convenio sirve como marco de referencia, únicamente ha sido ratificado por 32 países de los 186 que hacen parte de la OIT. Colombia se encuentra dentro del grupo que no ha ratificado, junto con varios países de la OCDE como Canadá, Chile y el Reino Unido, y otros que no hacen parte de dicha organización, como Brasil.

Tercerización laboral en Colombia

Colombia no ha sido ajena al fenómeno de la tercerización y típicamente, al igual que en otros países, las empresas hacen *outsourcing* de actividades administrativas y financieras, de recursos humanos, servicio al cliente y servicios de tecnología.

Sin embargo, en varias ocasiones, las prácticas de tercerización laboral han sido altamente cuestionadas. Por un lado, algunas empresas de servicios temporales y otras figuras como las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) han sido señaladas sistemáticamente de haber sido utilizadas para burlar la legislación laboral y vulnerar los derechos de los trabajadores al negarles el acceso a la seguridad social. Por otro lado, y paradójicamente, este tipo de contratos ha sido utilizado incluso por entidades públicas, como hospitales y entes del ejecutivo para contratar de manera “permanente” empleados que realizan las labores misionales de dichas instituciones, negándoles la contratación directa.

Ante estos inconvenientes y constantes señalamientos, se han desarrollado distintas medidas legislativas que buscan restringir el uso indebido de la tercerización laboral. La Ley 50 de 1990 estableció las condiciones bajo las cuales se podría ejercer la tercerización laboral en Colombia. Posteriormente, con los decretos 4369 y 4588 de 2006 se establecieron condiciones para evitar abusos de la figura, precisando que las empresas de servicios temporales deben garantizar el acceso a la seguridad social a sus trabajadores. Finalmente, el gobierno expidió la Ley 1429 de 2010, en la cual se prohíbe la intermediación laboral a través de las CTA o cualquier otro tipo de modalidad de vinculación que perjudique los derechos de los trabajadores.

¹ El convenio denota con la expresión AEP a toda persona física o jurídica (privada), que presta uno o más de los siguientes servicios: vincular la oferta y demanda de empleo, servicios relacionados con la búsqueda de empleo y servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, que determine sus tareas y supervise su ejecución.

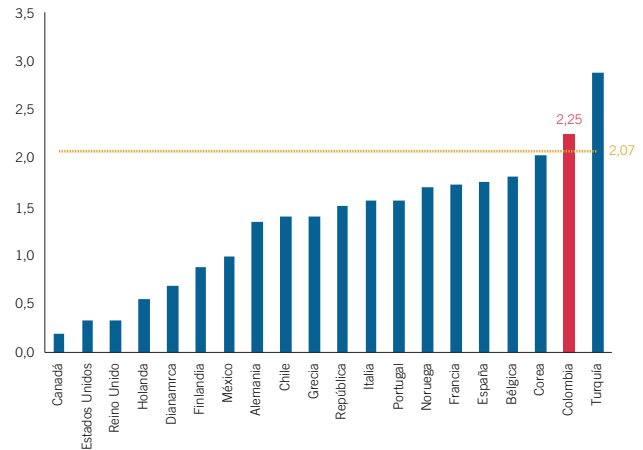
Adicionalmente, se ha reforzado el sistema de inspección laboral y en los últimos años el número de inspectores de trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo ha aumentado considerablemente² junto con las sesiones de instrucción y capacitación brindadas. Sin embargo, en comparación con los países de la OCDE, el número de inspectores de trabajo por trabajador sigue siendo bajo. Sobre este punto cabe resaltar que los inspectores de trabajo son actores clave para investigar y sancionar las violaciones de la normatividad laboral y por este motivo es primordial no sólo contar con elementos legales que apoyen la inspección y vigilancia sino también con el personal adecuado para llevar a cabo dicha labor.

En un documento elaborado por la OCDE (2015), se subraya que las normas en Colombia sobre el empleo por medio de empresas de servicios temporales son bastante estrictas, incluso más que en cualquier país de la OCDE (excepto Turquía). En particular, en Colombia el tipo de ocupación para la que se autoriza el empleo a través de una empresa de servicios temporales está seriamente restringido, la duración de los contratos está limitada y la ley exige que se dé el mismo trato y remuneración a los trabajadores temporales y a los trabajadores ordinarios (OCDE, 2015).

A pesar de esto, la participación de este tipo de contratos dentro del empleo total sigue siendo muy elevada: en 2013, el 9% de los empleados con contrato escrito habían trabajado para una empresa de servicios temporales, en comparación con una proporción menor al 3% observada en los países de la OCDE (Gráfico 2).

Cabe aclarar que el uso excesivo del personal tercerizado puede estar relacionado no solo con los estímulos a eludir los altos costos de contratación laboral, teniendo en cuenta

■ Gráfico 2. Regulación del empleo a través de agencias temporales, 2013



Nota: Escala del indicador de 0 (menos restricciones) a 6 (más restricciones).

Fuente: OCDE Employment Protection Database.

el salario mínimo y los sobrecostos que persisten sobre la nómina, sino con inflexibilidades en la aplicación de la regulación laboral, por ejemplo, para despedir trabajadores con o sin justa causa.

Decreto 583 de 2016

Con la expedición del Decreto 583 de 2016 se buscó poner fin a los vacíos existentes en la legislación alrededor de la figura de tercerización laboral. Sin embargo, luego de su expedición los cuestionamientos sobre la forma en que se ha venido utilizando esta figura aumentaron y se ha generado un intenso debate entre los diferentes grupos interesados en el tema.

El decreto reglamenta la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral y establece unos criterios bajo los cuales la tercerización debe ser considerada ilegal: i) si se vincula personal para el desarrollo de las actividades

² La cifra de inspectores del trabajo se incrementó gradualmente de 289 inspectores en 2008 a 766 a finales de febrero del 2015 (OCDE, 2015).

misionales permanentes y/o ii) si se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Adicionalmente, establece una serie de criterios orientadores para que los inspectores laborales puedan identificar una indebida tercerización laboral, con el fin de atacar principalmente los esquemas de tercerización irregulares y detener los abusos. Estos criterios fueron reforzados con la expedición de la Resolución 5670 de 2016, mediante la cual se establecieron lineamientos más precisos para orientar la inspección del trabajo y garantizar la adecuada aplicación de las normas laborales.

Si bien algunas de las partes involucradas en el debate reconocen que la expedición de este decreto constituye un gran avance en materia de derechos laborales pues establece las reglas que permitirán hacer más eficiente la inspección laboral y las investigaciones administrativas sancionatorias, otras indican que la terminología utilizada no es del todo clara y puede dar lugar a ambigüedades y malinterpretaciones. Específicamente, para el sector empresarial, la ambigüedad ha sido generada por el término *actividades misionales*, pues incluso en situaciones donde los derechos de los trabajadores están debidamente garantizados, persisten confusiones acerca de que actividades pueden tercerizarse y cuáles no. El sector sindical, por su parte, señala que el decreto, tal y como está planteado, legaliza la tercerización laboral, en todos los casos reviviendo la posibilidad de que se utilice en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores.

Desde la aprobación del Decreto, algunas empresas han manifestado que la inspección laboral está siendo realizada por personal que no cuenta con niveles apropiados de capacitación y que, aunque existan elementos orientadores que deben ser considerados al momento de evaluar la legalidad de la tercerización, la decisión termina

siendo subjetiva y en muchos casos se emiten sanciones injustificadamente.

Consideraciones finales

La tercerización laboral u *outsourcing* es una práctica ampliamente extendida y en un mundo en el que la innovación y la economía digital han vuelto el ambiente de negocios cada vez más dinámico, se ha convertido en una práctica de gran importancia para las empresas. Sin embargo, esta figura no puede desconocer los derechos laborales de los trabajadores ni debe degradar las condiciones en las que se realiza el trabajo y mucho menos utilizarse como medio para eliminar las relaciones de trabajo directo.

Dada su importancia y el papel que esta figura puede jugar en el adecuado funcionamiento del mercado laboral, es importante lograr un equilibrio entre la protección efectiva a los derechos de los trabajadores y la flexibilidad que tienen las empresas para ajustar su fuerza laboral ante el cambiante mercado laboral. Los controles a la tercerización deben ser drásticos cuando esta se usa para no cumplir con los derechos laborales. Sin embargo, el combate a la tercerización puede ir demasiado lejos cuando no surge de la defensa de los derechos de los trabajadores y sí afecta la eficiencia administrativa a través de una regulación basada en conceptos difíciles de definir que termina desincentivando la contratación de personal y de servicios de terceros más eficientes por parte de los empresarios.

El uso excesivo del personal tercerizado puede estar relacionado con los altos costos de contratación laboral y ciertas inflexibilidades en la aplicación de la regulación nacional. Por tanto, los inconvenientes generados por los mecanismos de tercerización deben solucionarse a través del desestimulo de sus determinantes y del refuerzo de las medidas de vigilancia y control que eviten el incumplimiento de las normas laborales, en lugar de eliminar un

instrumento que genera empleo y ofrece ventajas a los sectores de la economía que requieren esta figura.

Colombia requiere de la tercerización laboral para continuar la senda de disminución del desempleo y mejorar su competitividad a nivel internacional. No parece razonable prohibir que se tercericen las actividades misionales sin

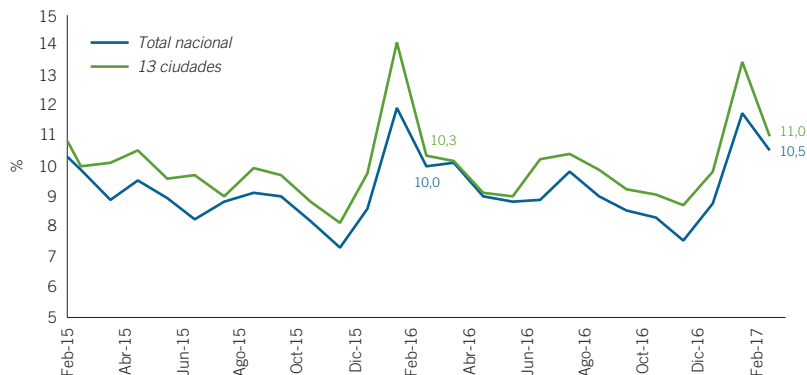
que ese concepto sea definido con plena claridad. La prohibición a toda costa de la tercerización laboral podría tener impactos perversos en la medida en que una regulación muy estricta al respecto puede dar paso a mayores niveles de desempleo o a nuevas modalidades de contratación indirecta de carácter informal, sobre las que puede ser incluso más difícil ejercer supervisión.

Referencias

- CSA-CSI (2013). Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas, Confederación Sindical Internacional.
- Deloitte (2016). “2016 Global Outsourcing Survey”, Deloitte Consulting LLP, June 2016.
- Fedesarrollo-Acrip (2013). La tercerización laboral en Colombia. Informe del Mercado Laboral. Agosto 2013.
- OCDE (2015). Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2015.
- OIT (1997). Trabajo en régimen de subcontratación. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo 85ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Tayauova, G. (2012). Advantages and disadvantages of outsourcing: analysis of outsourcing practices of Kazakhstan banks. Procedia-Social and Behavioral Sciences 41, pp 188-195.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

|| Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

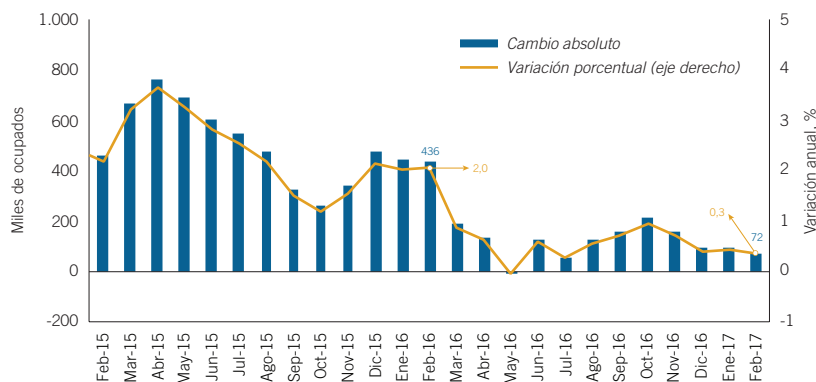


Fuente: DANE.

Para el total nacional, el desempleo se situó en 10,5% en el mes de febrero y 10,3% en el trimestre diciembre-febrero, un aumento de 0,5 puntos porcentuales (pps) en el primer caso y de 0,1 pps en el segundo frente al mismo periodo un año atrás. Por su parte, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades para el mes de febrero se ubicó en 11,0%, 0,7 pps por encima de la cifra registrada en 2016.

El aumento del desempleo en febrero responde a un incremento de 68 mil personas desocupadas en las 13 principales ciudades, de la mano de una reducción de 1,1% en la fuerza laboral (130 mil personas).

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

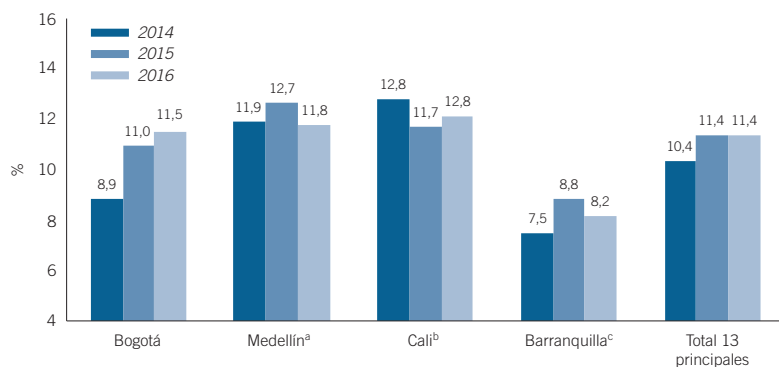


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre diciembre-febrero, el total de ocupados en Colombia aumentó en 72 mil, equivalente a una variación de 0,3% frente al mismo período del año anterior. Dicho resultado evidencia un ligero deterioro frente al trimestre móvil noviembre-enero.

Mientras en las cabeceras municipales se generaron 112 mil puestos, en las zonas rurales se contrajo el empleo en 40 mil plazas. En ambos casos la creación de empleo estuvo muy por debajo de lo visto un año atrás.

|| Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre diciembre-febrero)



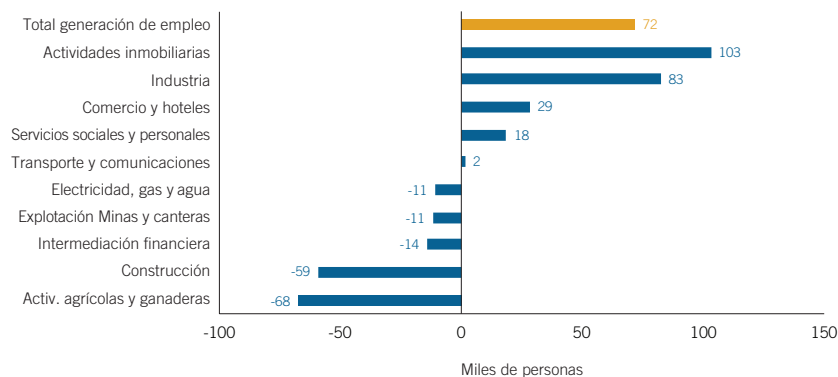
^a Incluye Valle de Aburrá; ^b incluye Yumbo; ^c incluye Soledad.

Fuente: DANE.

En el trimestre diciembre-febrero, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 11,4%, manteniéndose inalterada frente al mismo trimestre doce meses atrás.

El desempleo se redujo en 9 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el último trimestre móvil. Las tres ciudades con menor desempleo fueron: Santa Marta (8,0%), Barranquilla AM (8,2%) y Bucaramanga AM (9,3%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (Trimestre diciembre-febrero)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

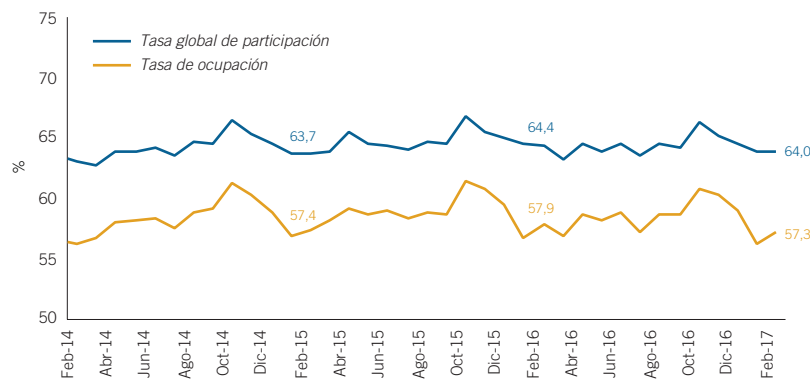
Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (Trimestre diciembre-febrero)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	155	108
Empleado del gobierno	-69	-15
Empleado doméstico	60	9
Cuenta propia	128	13
Empleador	-14	-47
Trabajador familiar sin remuneración	-140	-25
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-13	-10
Jornalero	-33	4
Otro	-3	1
Total	72	39

Nota: Datos en miles de personas.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación



Fuente: DANE.

Las actividades inmobiliarias y empresariales con 103 mil nuevos puestos, la industria con 83 mil nuevos puestos y el comercio, hoteles y restaurantes con 29 mil nuevos puestos, fueron las ramas de la economía que tuvieron la mayor generación de empleo durante el trimestre diciembre-febrero.

Por el contrario, durante el mismo trimestre, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas y similares (68 mil puestos), construcción (59 mil puestos) e intermediación financiera (14 mil puestos).

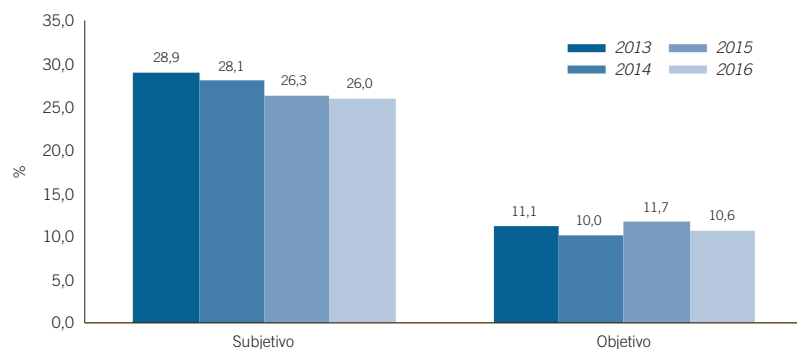
Para el total nacional, en el trimestre diciembre-febrero, el número trabajadores por cuenta propia aumentó 1,4% (128 mil puestos), mientras los empleados particulares aumentaron 1,8% (155 mil puestos) frente al mismo período del año anterior. Por su parte, la posición ocupacional de empleado doméstico presentó la mayor variación para el periodo de referencia (9,4%).

En las 13 ciudades principales, la generación de empleo durante el trimestre diciembre-febrero estuvo jalonada por los empleos particulares.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de febrero se ubicó en 57,3%, 0,6 pps por debajo del registro doce meses atrás. Con este resultado, la TO completa doce meses con reducciones anuales. A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,4 pps, situándose en 64,0%.

La relativa resiliencia en el desempeño de la tasa de desempleo, se explica en parte por el debilitamiento conjunto de la demanda (nivel de ocupación) y la oferta de trabajo (tasa de participación).

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

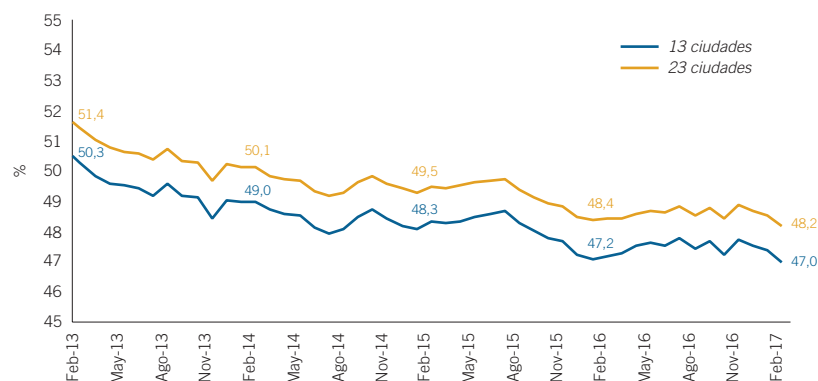


* Mes de referencia: febrero.
Fuente: DANE.

En febrero, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción de 0,3 pps respecto a febrero de 2016, situándose en 26,0%. De los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) únicamente el empleo inadecuado por competencias presentó una reducción durante dicho periodo.

Por su parte, las personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración presentaron una reducción de 1,1 pps respecto a febrero de 2016. En este sentido, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,6%.

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

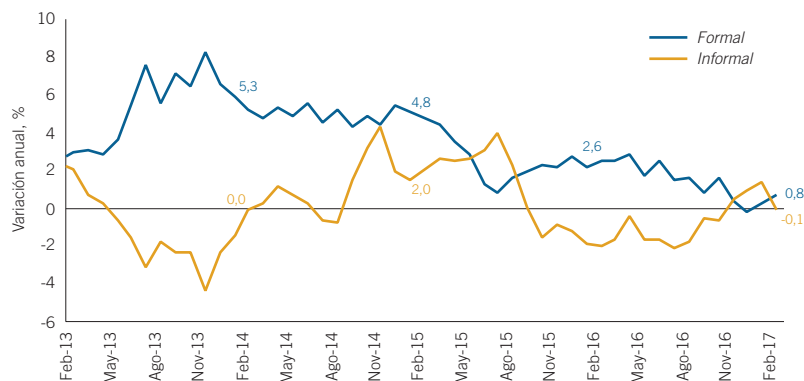


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

La tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,0% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,2%. En ambos casos se presentó una reducción de 0,2 pps.

El sector de comercio, hoteles y restaurantes fue el que contribuyó con la mayor reducción de empleo informal durante el trimestre diciembre-febrero, seguido del sector de transporte y comunicaciones, y el de servicios sociales y personales.

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 diciembre-febrero, la generación de empleo formal en las trece principales ciudades creció 0,8% (42 mil puestos) respecto al mismo trimestre una año atrás. Por su parte, la generación de empleo informal se contrajo 0,1% (3 mil puestos) en el mismo periodo.

Contrario a como se venía comportando el empleo durante los meses anteriores, en el trimestre diciembre-febrero, el aumento del número de ocupados en las 13 principales ciudades estuvo jalonado en su totalidad por empleos formales.

Utilizado por las 10 compañías más grandes de Colombia.



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 10.000 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 D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C: 311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellín

www.getabstract.com

} getabstract
compressed knowledge®