



- Marzo -

“Detrás de una mujer poderosa se encuentra ella misma luchando por sus sueños cada día”

Reforma Laboral: impacto en el sector transporte de carga

El pasado 16 de marzo en la Plaza de Armas de la Casa de Nariño, se presentó ante todos los colombianos el proyecto de ley No. 367 de 2023 sobre la Reforma Laboral “Trabajo por el cambio.” El gobierno ha argumentado que esta reforma entraría a solucionar y dar respuesta a los desafíos que de manera laboral se han presentado durante los últimos 20 años.

Tal y como lo determina, en la exposición de motivos del proyecto de ley, este va encaminado a generar y propender por unas garantías en el trabajo dignificándolo y buscando que este, sea decente, como respuesta a las afectaciones que ha sufrido la clase trabajadora, y que, por medio del fortalecimiento de la productividad con justicia social, se podrá mejorar las condiciones laborales al trabajador. Dentro de los objetivos enmarcados en el proyecto de reforma laboral, basa sus compromisos sociales en torno a tres ejes fundamentales: El primero, basado en principios constitucionales enfocados en la igualdad de oportunidades para cualquier trabajador, el segundo busca garantizar una estabilidad laboral reforzada y el tercer eje fundamental es en lo concerniente al reconocimiento

sobre una gran legitimidad del derecho laboral colectivo.

Sin embargo, la propuesta que el Gobierno ha planteado con respecto a la reforma estructural de nuestro sistema laboral, se ha basado en una visión netamente garantista a los trabajadores, queriendo devolverles el costo del dominical y festivo, reconociendo el inicio de la jornada nocturna a las 6:00 pm, la búsqueda de una gran estabilidad laboral a través del contrato a término indefinido como regla general, entre otras, desconociendo la situación económica actual del país, la realidad y particularidades de muchos sectores económicos y la inversión empresarial cuyo impacto influye notablemente en el crecimiento económico de la nación y de sus colaboradores. Por otra parte, al beneficiar únicamente a las personas que están dentro del mercado laboral formal, se olvida de las personas desempleadas a quienes les imponen mayores obstáculos para acceder a un trabajo que les permita los beneficios de un salario, salud, cotizar a pensión, caja de compensación, entre otros.

Las perspectivas económicas no son las mejores, pues los analistas económicos apuntan a que prác-

ticamente no tendremos un crecimiento este año, pasaríamos de haber tenido un crecimiento del 7.5% en 2022 a un 0.2% este año según el Banco de la República. Esta desaceleración se ha traducido en una disminución en el volumen de carga transportada en lo que va corrido del año de un 3%. Por otra parte, según la encuesta de la ANDI, el 72.5% de los empresarios frenarán sus proyectos de inversión debido a la incertidumbre económica y política. De acuerdo con Fenalco lo sugerido en la reforma laboral aumentaría los costos laborales en un 30% en comparación al 2022 y que los sectores más golpeados serían el comercio y las empresas dedicadas a los servi-

cios: transporte, hoteles, bares, restaurantes y entretenimiento.

Es necesario tener en cuenta que el consumo se ha reducido no solo por la inflación (una de las más altas de la región 13.28%), sino por el alto costo del dólar que ha incrementado significativamente los precios de los productos y materias primas importadas, sumado a las altas tasas de interés, la sumatoria de lo anterior, claramente ha afectado la capacidad de compra de los hogares, lo cual se traduce a una reducción en las ventas para las empresas, mientras que sus costos se multiplican, puesto que no podemos olvidar que los empresarios han tenido que asumir los altos costos en los



insumos (en nuestro sector en su gran mayoría son importados), asumir altísimas tasas de interés lo cual ha encarecido su costo de endeudamiento, un incremento en el salario mínimo del 16%, una nueva reforma tributaria, entre otros.

La reforma no está reconociendo los esfuerzos que realizan las empresas en materia de pactos colectivos o los paquetes de beneficios que incluyen conceptos de salario emocional, flexibilidad laboral o teletrabajo, días de la familia, entre otros beneficios para los trabajadores. De otra parte, se debe tener en cuenta que las empresas realizan contribuciones a las cajas de compensación y el SENA, lo que también se traduce en beneficios para los trabajadores.

Tampoco se tiene en cuenta que los contratos a término fijo ayudan a los empresarios a buscar los reemplazos en los casos de que el colaborador tenga que estar incapacitado por una cirugía o licencias de maternidad o paternidad, entre otros casos. Que las nuevas generaciones prefieren los contratos de prestación de servicios porque les permite contar con más de uno, sin tener la obligación de estar cumpliendo horarios de oficina con una sola empresa.

En sectores como el transporte y la logística gran parte de las labores se desar-

rollan después de las 6 pm, de hecho, nuestras operaciones se desarrollan 7x 24 los 365 días del año, dentro de los impactos que la reforma nos generará están los siguientes:

Costos laborales, representados en primera medida en la reducción inmediata de la jornada laboral de 48 a 42 horas sin otorgarle a las empresas un mínimo margen de maniobra para prepararse para este

cambio tan drástico (más cuando ya existe una ley aprobada por el congreso que ya cobijaba la reducción de jornada, pero de una forma paulatina), en la ampliación de la jornada nocturna desde las 6 pm

(actualmente hasta las 8 pm) lo cual generará un mayor sobre costo en horas extras, en el aumento de los recargos dominicales y festivos al 100% (hoy del 75%), en el reconocimiento de una indemnización por despido injustificado con un incremento muy significativo al que se paga actualmente, en el incremento salarial a los trabajadores que devenguen menos de dos (2 SMMLV).

Esta lluvia de incrementos en los costos laborales sin duda es beneficioso para los trabajadores, los cuales en ningún momento podemos pretender desmejorar sus condiciones, ni mucho menos desconocer que son el motor de las organizaciones, pero es importante detenernos a analizar si el sector empresarial tiene la capacidad para poder reconocerlos y que en consecuencia sean sostenibles en el tiempo, por cuanto el “gana-gana” debe ir equilibrado entre trabajador y empleador.

Adicionalmente, se contempla el derecho a la huelga en sectores encargados de servicios públicos esenciales, vemos con preocupación cómo el proyecto de ley amplía y da un alcance importante al ejercer el derecho a la huelga cuando estos puedan comprometer servicios públicos esenciales, los cuales, en la actualidad, y bajo mandato constitucional ejercen una imposibilidad de realizarla si afecta dichos servicios públicos. Nos surgen varias inquietudes relacionadas en el otorgamiento y ampliación al derecho de huelga, por cuanto en el proyecto de ley permite la realización de huelgas que puedan comprometer servicios esenciales, notificando al empleador con 2 días de antelación. Es inquietante determinar que en 2 días la empresa deberá coordinar con los trabajadores que desarrollarán la huelga la prestación mínima del servicio, cuando en la práctica se puede devenir todo lo contrario y afectar la debida prestación del servicio y por ende los ingresos de las organizaciones y el servicio a los usuarios.

Se consideran servicios esenciales los que cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, recordemos que el servicio de transporte es público esencial, y su interrupción afectaría la libertad de circulación (derecho contemplado en nuestra Constitución) y pondría en riesgo otros derechos fundamentales

como vida, salud, alimentación y trabajo.

Del proyecto de reforma laboral, se puede concluir que a pesar de que se determinen unas garantías importantes a la población trabajadora, también se debe propender por la protección de las empresas, y lo que ello deriva para el cumplimiento en un estado social de derecho.

No hay que olvidar que, el 99.5% de las empresas en Colombia son micro, pequeñas y medianas empresas quienes a su vez generan el 80% de los empleos y que vienen de haber sobrevivido la pandemia, los impactos de la pospandemia, una ola de inseguridad, extorsiones, actos de terrorismo y más de 700 bloqueos en las vías nacionales y urbanas que las vienen azotando, haciéndolas asumir mayores sobre costos que el estado no indemniza.

No estamos en contra de los objetivos que busca la reforma, pero es necesario, balancear lo que se desea con lo viable dentro de lo legal y lo económico, por lo que es clave considerar que las empresas no están pasando por su mejor momento económico, así las cosas, es igualmente importante proteger al sector empresarial el cual contribuye a la generación de empleo formal, desarrollo económico y social del país y a las personas que trabajan en la informalidad, puesto que a las empresas las obligará a pensar más de dos veces contratar nuevo personal y a los informales les costará aún más acceder al mercado laboral formal, en un país con altas tasas de desempleo (13.7% en ene 2023), informalidad (58.2% trimestre nov – ene 2023) es decir 6 de cada 10 trabajadores son informales y un bajo nivel de acceso a pensiones (solo un 25% de la población mayor esta pensionada).

“ No hay que olvidar que, el 99.5% de las empresas en Colombia son micro, pequeñas y medianas empresas quienes a su vez generan el 80% de los empleos y que vienen de haber sobrevivido la pandemia, los impactos de la pospandemia, una ola de inseguridad, extorsiones, actos de terrorismo y más de 700 bloqueos en las vías nacionales y urbanas que las vienen azotando, haciéndolas asumir mayores sobre costos que el estado no indemniza.

“ La Reforma Laboral no está reconociendo los esfuerzos que realizan las empresas en materia de pactos colectivos o los paquetes de beneficios que incluyen conceptos de salario emocional, flexibilidad laboral o teletrabajo, días de la familia, entre otros beneficios para los trabajadores.

Los mensajes de las mujeres que



Nidia Hernández

La presidente de **Colfecar** y Vicepresidenta del **Consejo Gremial Nacional** ha afirmado que el sector de carga ha tenido un gran avance en el cierre de brechas y la promoción del liderazgo femenino.

“Las empresas que fomentan el liderazgo femenino demuestran ser mucho más innovadoras, creativas y productivas. Aquellas que permiten una mayor participación de mujeres en sus juntas directivas son más rentables. En el caso de nuestro sector es un motivo de orgullo ver como más mujeres llegan a altos cargos directivos y aquellas compañías que están haciendo presididas por mujeres han logrado llevarlas al más alto nivel de nuestro sector. En mi caso personal quiero compartirles que después de 46 años de existencia de Colfecar es la primera vez que una mujer lidera el gremio, que siempre fue presidido por hombres, permitiéndome mostrar resultados históricos, gremiales y económicos”.



Luz Stella Murgas

La Presidente de la **Asociación Colombiana de Gas Natural** ha dicho que las mujeres que han alcanzado posiciones de liderazgo deben aportar a la construcción de iniciativas que aporten a la equidad de género al interior de sus organizaciones.

“Es importante resaltar que el sector del gas natural en Colombia reconoce la capacidad de liderazgo y carácter innovador de las mujeres para promover el crecimiento de las organizaciones. Aunque tenemos importantes avances en materia de inclusión y empoderamiento de la mujer, debemos seguir sumando esfuerzos para fortalecer su participación en las empresas, además de reconocer sus capacidades para que impulsen el crecimiento de la industria. Hoy contamos con más de 7 mil mujeres al interior de las compañías afiliadas a Naturgas y algo más de 600 profesionales de este grupo ocupan posiciones de liderazgo. Para seguir marcando la diferencia y cerrar las brechas de género que persisten, podemos aportar a esta labor a través de iniciativas enfocadas a la paridad de género”.



Natalia Gutiérrez

La presidente de la **Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica** ha contado las acciones que vienen desarrollando al interior del sector para cerrar brechas y aportar a la construcción de un país sin sesgos.

“La igualdad de oportunidades es prioridad para Acolgen. Desde el gremio de la mano de nuestras empresas asociadas desarrollamos estrategias para contribuir en el cierre de brechas en el sector y en el país. Sabemos que este es un tema que nos compete a todos y un proceso que debemos seguir consolidando para que todos tengamos las mismas oportunidades. Por primera vez en Acolgen incorporamos un capítulo a la equidad de género y plan estratégico con acciones específicas e indicadores para hacer un seguimiento constante”.

cierran brechas a nivel empresarial



Claudia Calero

La presidente de la **Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia (Asocaña)** ha resaltado cómo el liderazgo de las mujeres en la agroindustria de la caña influye en las posibilidades de construir un futuro más sostenible.

“El protagonismo de las mujeres en cargos de liderazgo en la agroindustria de caña ha venido en aumento. Hoy en día uno de nuestros ingenios afiliados es liderado por primera vez en la historia por una mujer y tenemos gerentes mujeres en las áreas productivas, industriales, comerciales, de sostenibilidad y de recursos humanos, por tan solo dar algunos ejemplos. En este momento somos testigos de que cuando se incluye a la mujer aumentan las posibilidades de construir un futuro más sostenible y equitativo para todos”.



Paula Cortés

La presidente de la **Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo (Anato)** ha manifestado que generar acciones hacia la paridad de género debe ser un objetivo empresarial.

“En el turismo, la presencia de mujeres en todos los niveles se ha traducido en oportunidades para la cadena del sector. Generar acciones hacia la paridad de género debe ser un objetivo empresarial, una dinámica establecida en los diferentes sectores para su desarrollo y crecimiento. En el turismo hemos visto cómo la mujer ha logrado no solo alcanzar altas posiciones en importantes compañías sino, también liderar estrategias que redundan en oportunidades para la cadena del sector. Como representante de Anato me siento orgullosa de ser parte de su consolidación a lo largo de los últimos años, emprendiendo estrategias, capacitación, innovación y competitividad para las agencias de viajes y para el turismo del país”.



Ximena Duque

La presidente ejecutiva de la **Federación Colombiana de la Industria de Software (Fedesoftware)** cuenta como vienen trabajando en cerrar la brecha de género y fortalecer el acceso para que las mujeres estudien.

“En un sector basado en el conocimiento y la tecnología lo que más queremos es tener más mujeres vinculadas a este mundo. Venimos trabajando en diferentes temas que vienen desde la base, de poder incluir a más mujeres en STEM en el país, en donde tenemos que trabajar en romper estereotipos. Desde Fedesoftware venimos trabajando en acompañar a nuestras empresas en el cierre de brechas, en un sector que tradicionalmente ha sido ocupado por hombres”.



Rosmery Quintero

La presidente de la **Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Acopi)** ha hecho un reconocimiento a las mujeres que, al igual que ella, trabajan todos los días por cerrar las brechas de género, causantes del crecimiento de las desigualdades sociales y económicas.

“Como mujeres tenemos toda la capacidad y la actitud de servicio para recorrer cualquier camino a metas de aspiración, pero sin olvidar nuestra esencia y nuestro compromiso con la sociedad, basado en la unidad más pequeña, pero que es la más importante, la familia. El camino no es fácil, pero es simplemente escuchar nuestro corazón y crear el relacionamiento necesario para alcanzar lo que queremos como mujer y como profesionales”.

Durante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Ministerio de Transporte, la Secretaría de Movilidad de Bogotá, la Federación Colombiana de Transportadores de Carga (Colfecar) y la Asociación Internacional WISTA Colombia (Asociación Internacional relacionada con el sector marítimo, logística y el comercio internacional) y se comprometieron a realizar esfuerzos para promover la inclusión laboral de las mujeres en el sector de transporte de Colombia, durante el encuentro ‘Liderando el cambio en el transporte’, organizado por el BID el 8 de marzo de 2023, cuando mujeres líderes del sector se reunieron para hablar sobre los avances y desafíos para que más mujeres puedan incursionar en este renglón económico. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), 141.000 mujeres estaban ocupadas en el sector nacional de transporte y almacenamiento en el trimestre octubre – diciembre 2022.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), 141.000 mujeres estaban ocupadas en el sector nacional de transporte y almacenamiento en el trimestre octubre – diciembre 2022.



Estudios del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) identificaron que en 2021 el sector de la cadena logística y transporte tenía una menor participación de mujeres en cargos directivos en el mundo (25%), junto con manufactura (22%) e infraestructura (21%).

Las mujeres del transporte y sus retos para liderar un sector históricamente por hombres

► Aproximadamente solo 1 de cada 10 trabajadores es mujer, tal y como lo demuestran las cifras del Dane.

Frente al mismo período de 2021, la participación de las mujeres en el sector aumentó en dos puntos porcentuales, hasta llegar a representar en 2022 el 9% del total de la fuerza laboral de esta industria. Nidia Hernández, presidente de Colfecar, cuenta con 22 años de experiencia en el sector de transporte y logística y es la primera mujer en dirigir los destinos del gremio que representa a las empresas de transporte de carga y logística. “Mi rol en Colfecar realmente ha sido un logro, ya que ha sido un gremio que siempre fue presidido por hombres”, contó Hernández.

“Dentro de los retos que he tenido he podido demostrar que uno es capaz, sin tener en cuenta el género, pues en el cargo en el que uno esté lo único que lo sostiene son los buenos resul-

tados”, sostuvo la dirigente gremial. La presidente de Colfecar relató que dentro de los retos que ha asumido, en el desarrollo de su cargo estuvo la pandemia en donde el sector tuvo que seguir trabajando en medio de la incertidumbre y el miedo al contagio. También tuvo que hacerle frente al Paro Nacional 2021.

“En pandemia el volumen de toneladas transportadas bajó 30 % y con el Paro Nacional 45 %”, señaló la líder gremial.

Estudios del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) identificaron que en 2021 el sector de la cadena logística y transporte tenía una menor participación de mujeres en cargos directivos en el mundo (25%), junto con manufactura (22%) e infraestructura (21%).

Por su parte Deyanira Ávila, secretaria de Movilidad destacó “que cada vez contamos con más mujeres en nuestro sector, sirviendo a la ciudad de manera integral y brindando un buen servicio en el transporte público. Un claro ejemplo es el operador La Rolita que se convirtió en el concesionario de transporte con el mayor número de mujeres contratadas a nivel nacional, cuenta con 229 conductoras”.

Y agregó que “en Bogotá el 52,1% de la población está compuesta por mujeres, por eso seguimos trabajando para seguir cerrando las brechas de género y apoyar la incursión laboral de las mujeres, y así, tener una mayor equidad de género en el transporte público y en la ciudad”.

En el evento, María Cons-

tanza García, viceministra de Infraestructura, hizo una reflexión acerca de la equidad de género: “Todavía nos queda un siglo para llegar a la igualdad y eso requiere que se siga manteniendo una política pública y que sigamos implementando acciones afirmativas que le den el espacio a las mujeres”, afirmó.

Por su parte, Federica Noli, gerente comercial de la Compañía de Puertos Asociados (COMPAS) señaló que “He tenido que conquistar algo que de entrada los hombres ya tenían: la credibilidad, la confianza de que sus aportes tenían valor”.

Es de destacar que, en el país se ha avanzado, pero aún queda un gran camino por recorrer en un sector donde aproximadamente solo 1 de cada 10 trabajadores es mujer, tal y como lo demuestran las cifras del Dane.

Metrollantas y Delca encuentran en Vipal Cauchos la calidad y el soporte para competir en el mercado colombiano

Contar con Vipal Cauchos como socia es un diferencial competitivo importante en Colombia. Las empresas Inversiones Metrollantas SAS, de Bucaramanga, y Grupo Empresarial Delca SAS, de Pasto, pertenecientes a Vipal Red Autorizada, la mayor red de rencauchadoras de llantas de América Latina, pueden afirmar esto. Gracias a la calidad de los productos ofrecidos y al soporte comercial y técnico de Vipal, ambas rencauchadoras podrán posicionarse en el mercado colombiano ofreciendo un alto estándar para sus clientes transportadores cuando hablamos del reencauche de llantas de carga.

Desde su fundación, en 2004, Metrollantas se caracteriza por el constante desarrollo y crecimiento, lo que le per-

mitió ocupar el primer lugar en la comercialización de piezas y autopiezas en el departamento Santander a partir del 2020. Por supuesto, con la ayuda de Vipal. Ya Delca, más joven, abrió sus puertas recientemente en el departamento Nariño, pero desde entonces cuenta con el soporte necesario de Vipal para desempeñar su trabajo. “Para nosotros, es muy importante trabajar junto con Vipal por el reconocimiento de su marca, posicionamiento en el mercado y calidad de los productos, porque el hecho de ser un referente mundial genera credibilidad y confianza en nuestros clientes”, comenta María José Delgado, Gerente de Delca.

Entre todas las soluciones ofrecidas por Vipal para las socias de Colombia, la línea de

bandas de rodamiento DV ha brindado una respuesta importante en calidad y economía para los transportadores atendidos por Metrollantas y Delca. Oscar Ballesteros, Gerente General de Metrollantas, afirma esto: “Los diseños de la línea DV, en los últimos 5 meses del 2022, tuvieron una participación del 20% en nuestra producción. El consumo de estos diseños aumentó en nuestro mercado, gracias a sus propiedades y atributos, por citar algunos ejemplos puedo mencionar que la preservación de las carcassas es fundamental, para ello colocar una banda con menor peso pero con gran performance, ayuda a que la carcassa pueda tener una nueva vida, la profundidad juega un papel importante en el consumo de combustible y



con estos diseños que poseen una profundidad adecuada para las diferentes operacio-

nes han generado economía del combustible, cosa que satisface a nuestros clientes.

PARA LOS DESAFÍOS DE LA CARRETERA, CUENTE CON LA SEGURIDAD DE NUESTRO REENCAUCHE DE LLANTAS.



DV-RT2

Surcos con expulsores que evitan la retención de piedras y otros objetos.



DV-RT4

Indicada para servicios de transporte que requieren un alto grado de rendimiento.



OUTRO S.A.
Bogotá
(1)893.2027

BANDTEK
Bogotá
(1)876.4545

RENCALAN
Girón
(7)676.0005

RENCACHADORA REENSUR
Bogotá
(1)298.1060

DELCA SAS
Pasto
(57)314 746.1848

Metrollantas
Bucaramanga
(7)671.1222

ANRE
Asociación Nacional de Rencauchadores de Llanteras de Colombia
Tecnología al servicio de la economía del transportador

IDEAS
Cartagena
314 212.1680

RENCANAL
Medellín
(4)444.5858

RENCACHADORA S.P.F.I.S.A.
Neiva
(8)860.3243

RENCACHADORA Centauros
Villao
(8)682.4008

ISO
9001:2008
CERTIFIED

TRIP
Member
A Tire Industry Association

www.vipal.com
info.co@vipal.com
+57.601.823.4089

Colfecar celebró con sus afiliadas el día Internacional de la mujer

► Nidia Hernández Jiménez, presidente Ejecutiva de Colfecar, compartiendo con las mujeres de su equipo directivo de trabajo y algunas mujeres gerentes líderes de las empresarias afiliadas al gremio que asistieron al evento organizado por el BID el día internacional de la Mujer. Hernández destaca el liderazgo, la pasión y compromiso de estas mujeres del sector.



En la foto: Fila de pie; Claudia Linares, directora jurídica de Colfecar; Katherine Hurtado, directora comercial de Colfecar; Carolina Salamanca, directora de Imétrica; Aleida Cifuentes, gerente de C&S Logística Transportadora S.A.S; y Aura Carrillo, directora de comunicaciones de Colfecar. Sentadas: Mercedes Bernal, gerente de Frimac; Nidia Hernández, presidente de Colfecar y Catalina Laverde, gerente administrativa de Saferbo.

ONU Mujeres lidera alianza para colocar en el centro de la gestión pública los derechos de las mujeres colombianas

► Con la iniciativa buscan fortalecer el uso del Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer, herramienta que se usa desde el 2019 y que permite orientar la inversión pública de manera eficiente hacia el cierre de las brechas de género.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) Mujeres indicó que un país como Colombia, de renta media alta, la planeación y presupuestación con enfoque de género es una de las estrategias más transformadoras y aceleradoras para el logro de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Y resaltó que Colombia tiene una buena práctica en este sentido y se espera que de cara al nuevo Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 – 2026 se sigan consolidando estas herramientas con las que se logró que en el pasado Plan se vieran 5.4 billones de pesos en el Plan Plurianual de inversiones en el marco del Pacto por la Equidad de las Mujeres.

La entidad recalcó que el gobierno de Canadá, ONU Mujeres, la Consejería Presidencial para la Equidad de



la Mujer y el Departamento Nacional de Planeación oficializaron la alianza Presupuestos para la Igualdad, iniciativa dirigida a brindar asistencia técnica a los sectores de Justicia, Trabajo, Agricultura, Comercio y Ambiente, así como a las Gobernaciones de Antioquia y Meta, y a las alcaldías de Cumbal, Timbiquí, Santander de Quilichao, Villavicen-

cio, Maicao, Riohacha, Cartagena y Santa Marta, que tiene como objetivo identificar proyectos estratégicos que respondan a las necesidades de mujeres y niñas.

Con la iniciativa buscan fortalecer el uso del Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer, herramienta que se usa desde el 2019 y que permite orientar la inversión pública de ma-

nera eficiente hacia el cierre de las brechas de género. “Quedan tan solo ocho años para alcanzar las metas de la Agenda 2030.

En ese lapso habrá dos Planes de Desarrollo en Colombia (2022-2026 y 2027-2030), dos nuevos instrumentos de política pública que son cruciales para cumplir con lo comprometido, y es fundamental que se

“ A nivel global, más de 90 países usan presupuestos con enfoque de género, se destacan Canadá, España, Italia, Rwanda, Marruecos y Zimbabwe, entre otros.

incorporen en estos los derechos de las mujeres con presupuesto asociado y se integre la transversalidad de género para asegurar que nadie se quede atrás”, señaló Bibiana Aído, representante país de ONU Mujeres Colombia.

Cabe anotar que, en Colombia se realizaron pilotos territoriales donde la articulación del sector mujeres, movilidad, seguridad, planeación y hacienda, con lo que lograron que se redistribuyeran las prioridades de presupuestación en zonas de gran afectación para las mujeres.

GRACIAS POR SER PARTE
DE NUESTRA HISTORIA



De compromiso, innovación y calidad

Hace 107 años, nuestra compañía inició una historia de éxito.

Hoy gracias a ti seguimos siendo líderes en la disminución de los costos de operación del transporte de carga y pasajeros.

¡Sigamos haciendo historia!

VIVE LA EXPERIENCIA DE
**UNA PARADA
ESTRATÉGICA**

www.automundial.co

Síguenos      **Automundialof**

BOGOTÁ, D.C. Sede Administrativa - Cra. 56 N° 9 - 17 Ofc. 505 | **BOGOTÁ, D.C.** - CDS Puente Aranda Calle 13 N° 47 - 67 | **GALAPA** - CDS y PLANTA OTR Parque industrial Los Volcanes Vía Galapa Sentido Cartagena - Barranquilla
CARTAGENA - CDS Km 1 vía Mamonal a Gambote, diagonal a Membrillal | Gambote | **GIRÓN - SANTANDER** Calle 55 N° 16 - 38 Palenque Girón | **GIRÓN - SANTANDER** - CDS Vía Anillo Vial Floridablanca Girón, Vereda Río Frio
YUMBO - CALI - CDS Carrera 24 # 13 - 247 / Frente a Cervecería del Valle | **YUMBO - CALI** Cra. 20 H N° 14 B - 141 | **IBAGUÉ** Cra. 16 Sur N° 67 - 406 Barrio El Papayo Bodega 14 | **Nuevo CDS** **NEIVA** Carrera 7P # 47 - 71 Barrio Amborco
SABANETA - ANTIOQUIA - CDS Carrera 49 N° 81sur - 13 | **SABANETA - ANTIOQUIA** Carrera 49 N° 81 Sur 10 | **DUITAMA CDS** Km 1 vía Duitama - Paipa / Sector Higueras | **YOPAL** Carrera 5 N° 28 - 51 Av. Morichal
PEREIRA - CDS Carrera 2 Norte N° 10 - 18 Bodega 15 Av. El Pollo dosquebradas | **GUAYAQUIL - ECUADOR** Vía Daule Km 10 1/2 | **QUITO - ECUADOR** Panamericana Norte Km 7 1/2 José Andrade 0e1 381 y Juan de Selis Carcelén Industrial

Inició la gira Colfecar en Tu Región en Pereira

▶ Con éxito inició en la ciudad de Pereira, la Gira Colfecar en Tu Región, que tuvo una gran asistencia y conferencistas del más alto nivel, quienes trataron temas de actualización para el Sector de transporte de carga y logística.



Cronograma de Actividades 2023

Abril 13

Colfecar en tu Región Bucaramanga

Mayo 11

Colfecar en tu Región Medellín

Junio 08

Colfecar en tu Región Barranquilla

Julio 6

Colfecar en tu Región Bogotá

Octubre 4, 5 y 6

Congreso Colfecar 2023



NUEVO CAMIÓN



CASA INGLESA
LA CASA DE LAS MEJORES MARCAS



Un camión con una nueva línea que no solo te conquista, sino que proyecta durabilidad, calidad, poder y pone al alcance del operador la mejor tecnología para maniobrarlo con seguridad y sin complicaciones.



Mayor Iluminación



Mayor Visibilidad

Pantalla Digital

Espacio y ergonomía



Espejos robustos y montados a la cabina



Motor **Cummins** ISL Euro VI
*Configurado de acuerdo a la necesidad de cada cliente.



Tecnología Avanzada



www.casainglesa.co

[f](#) [i](#) [t](#) [in](#) @CasaInglesaCol

Los 10 puntos claves de la **REFORMA LABORAL**



El 16 de marzo, el Gobierno Nacional, radicó el proyecto de ley de reforma laboral.

Los 10 puntos más importantes son:



1. Se prioriza la contratación a término indefinido.



2. Se recupera y diferencia la jornada diurna y nocturna de 6 a.m. a 6 p.m.



3. Pago del 100% del recargo dominical; actualmente, es el 75%.



4. Se restablece el preaviso para los trabajadores.



5. Se protege el trabajo en plataformas digitales o de reparto.



6. Se elimina la violencia y el acoso en el mundo laboral.



7. Se fortalece la protección y promoción del derecho de asociación sindical.



8. Se mantienen las 8 horas diarias legales de trabajo.



9. Se crea la modalidad de jornada agropecuario.



10. Se prohíben los contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras y los que están, se mantendrán hasta que termine la vigencia.

- DATOS -

- El **Ministerio del Trabajo** indicó que para garantizar la mejor propuesta hubo acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Banco Mundial, ONU, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), y además, se recogieron experiencias exitosas de países como Argentina, Chile, España y México, durante cerca de seis meses.



- La iniciativa que se entregó el 17 de marzo, busca rescatar derechos como **recargos dominicales y festivos del 75 % al 100 %**, jornada diurna de **6:00 a.m. a 6:00 p.m.** y recuperar la nocturna de **6:00 p.m. a 6:00 a.m.** Así mismo, priorizar el contrato a término indefinido y disminuir la tercerización laboral, para favorecer la estabilidad laboral.



- La reforma laboral denominada **‘Trabajo por el Cambio’**, se construyó desde las mesas tripartitas con participación de las centrales sindicales, los gremios de la producción y el gobierno, se recogieron cerca de **3 mil propuestas** de 34 mesas realizadas en los territorios, iniciativas presentadas en los diálogos regionales vinculantes y analizadas en las subcomisiones de la reforma laboral, donde la mayor preocupación de los trabajadores fue la estabilidad laboral.

**GUSTAVO PETRO DIJO:**

“Este proyecto de ley debe permitir si se aprueba por el Congreso de la República, donde inicia su trámite, que cese el acoso sexual y laboral en el país; debe permitir que el salario real pueda crecer en Colombia para que se industrialice; debe permitir que la gente sea más feliz en esta sociedad y disfrutar de más tiempo libre. Debe permitir que se pueda organizar el cuerpo de trabajadores y trabajadoras para poder discutir de tú a tú con el mundo empresarial”.



Observaciones de Colfecar ante el Ministerio de Trabajo en lo referido al despido de trabajadores con estabilidad reforzada

► Estas son las observaciones del gremio frente al proyecto circular.

1 Sobre los titulares del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada

Es claro que para nuestra legislación la estabilidad laboral reforzada obedece al principio de “la adaptación del ambiente social a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad, no de la incapacidad de estas personas de adaptarse al ambiente” es decir, la obligación que tiene el empleador de adaptar el medio para las nuevas necesidades del trabajador.

Bajo esta premisa la Corte Constitucional, señala que las personas que tienen derecho de contar con la estabilidad ocupacional reforzada no solo son las determinadas únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que se aplica a todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”.

Surgen entonces varias inquietudes respecto del estado de salud de un trabajador que llegase hacer incompatible o insuperable con el cargo que ejercía con otros que se ejercen en la empresa, no es clara si el procedimiento a seguir sería un procedimiento de un despido con justa causa legal, que

permitiría no acudir al inspector de trabajo, donde se eliminaría la presunción de discriminación.

Si bien es cierto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.

“ La cuestión no es el de proteger al trabajador con la estabilidad reforzada por el afán de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas.



La decisión tomada por parte del Empleador frente a estas situaciones puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que implica una carga adicional que el empleador tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa.

Adicionalmente, para el empleador recae un agravante al ser, quien debe reunir las pruebas necesarias para demostrar en juicio, que el trabajador incurrió en una causal para dar por terminado el contrato laboral. En el caso que el empleado tenga las capacidades para seguir laborando, con restricciones y se cambien sus actividades para que no afecte su salud, se debe crear una medida preventiva para el empleador, en la cual se tenga forma de demostrar que el trabajador afecta la productividad, aprovechándose de su protección constitucional.

Es importante resaltar al Ministerio que la cuestión no es el de proteger al trabajador con la estabilidad reforzada por el afán de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden.

2 Sobre la labor del inspector

Sobre el despido con justa causa se evidencia dentro del sentir del proyecto de circular que el Ministerio de Trabajo, trata de ampliar mucho más las facultades propias a los inspectores de trabajo, en entrar a definir sobre la legalidad o no frente de las actuaciones del empleador en las diversas actuaciones disciplinarias que se desprendan cuya decisión sobre su legalidad es exclusiva de los jueces de la República.

Con base en lo señalado el Ministerio de Trabajo está desbordando sus competencias legales, pues al hacer análisis de la inmediatez y los principios de tipicidad, legalidad y proporcionalidad se está entrando a estudiar la decisión en su fondo, y no solamente en la forma y respeto del debido proceso. En otras palabras, el Ministerio de Trabajo está asumiendo competencias que solo corresponde al juez laboral quien debe analizar estos aspectos en un proceso ordinario en el cual se controvierta el fondo de la decisión adoptada por el empleador, es decir, si existió o no justa causa. Preocupa, la falta del procedimiento que se debe llevar en este tipo de procesos, no se mencionan los tiempos en los que se pueden presentar los recursos, si son susceptibles de apelación y si cuentan con doble instancia, o si se debe acudir directamente a la jurisdicción laboral.

Adicionalmente, se está desconociendo que las justas causas no son sanciones disciplinarias y en esta medida, salvo que se haya señalado el RIT, Pacto Colectivo o Convención Colectiva, no es necesario agotar el procedimiento disciplinario interno o constitucional. Ahora bien, si el Ministerio del Trabajo es quien vela por la protección de las relaciones de trabajo, que es la misión del Ministerio, debería tener en cuenta tanto a los trabajadores como a los empleadores.

3 Sobre la existencia de una causal objetiva

Señala el proyecto de circular: Si durante la vigencia de la relación laboral, un/a trabajador/a sufre una situación de salud que le impide seguir desempeñando su actividad profesional, el empleador deberá aportar certificado médico expedido por la EPS o ARL, según el caso, que demuestre que el trabajador se ha rehabilitado y ya se encuentra en condiciones de retomar labores.

Además, que, en efecto, no solo se ha terminado el plazo fijado en el contrato de trabajo, sino, que realmente no subsisten labores o espacios de trabajo adaptables donde el trabajador, pueda seguir ejerciendo su derecho humano a trabajar. Aplicar esta causal en la práctica resulta muy difícil en la medida que:

- ✓ Se exige la rehabilitación total del trabajador, lo cual indica que el contrato a terminar no es de una persona aforada, sino de un trabajador con pleno de sus facultades físicas y mentales. En otras palabras, se establece una autorización del Ministerio exigiendo un requisito para un trabajador que ya no es aforado por salud. Por estas razones no solo es una causal difícil de aplicar en la práctica por el requisito de rehabilitación, sino que además pierde el sentido al tratarse de un trabajador que no tiene fuero de salud por su condición de rehabilitado.
- ✓ Al exigir que para finalizar un contrato de trabajo a término fijo o por obra o labor no deba seguir existiendo la necesidad que dio origen a la contratación, se desnaturalizaría este tipo de contratos, al imponer una carga al empleador en la búsqueda de reubicarlo en la organización.

4 Respeto a personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios, contrato de aprendizaje o cualquier relación ocupacional divergente, incluso si no contienen un vínculo de trabajo dependiente y estrictamente subordinado

Se señala que ante el Ministerio de Trabajo se deberán solicitar también las autorizaciones para terminar contratos de prestación de servicios, contrato de aprendizaje o cualquier relación ocupacional divergente, incluso si no contienen un vínculo de trabajo dependiente y estrictamente subordinado.

Así las cosas, se desbordan las facultades del Ministerio y se desconocería como se aplicaría dicha estabilidad por cuanto no tendría competencia para pronunciarse sobre contratos diferente a los de trabajo, como lo son los contratos civiles.

Preocupa, la falta del procedimiento que se debe llevar en este tipo de procesos, no se mencionan los tiempos en los que se pueden presentar los recursos.

Caricatura Económica

LOS PAPELES SOBRE LA MESA



Cristian Arévalo

Cortesía para El Container: **Cristian Arévalo.** (Caricaturista)



La decisión la tomaron teniendo en cuenta la solicitud formulada por los transportadores de carga, considerando las dificultades que han tenido en los trámites de corrección de la información de los vehículos, migrada por los organismos de tránsito al sistema RUNT.

El Ministerio de Transporte informó que expidió el Decreto 0260 de 2023 con el cual se amplía por 18 meses, el plazo para que los transportadores de carga normalicen o aclaren la matrícula de sus vehículos. Con lo anterior, el término se extiende hasta el 27 de agosto de 2024. La cartera explicó que la medida fue tomada debido a que los transportadores de carga hicieron la solicitud, además de tener

Amplían por 18 meses plazo para que transportadores de carga normalicen la matrícula de los vehículos

► *La decisión la tomaron teniendo en cuenta la solicitud formulada por los transportadores de carga, considerando las dificultades que han tenido en los trámites de corrección de la información de los vehículos, migrada por los organismos de tránsito al sistema RUNT.*

en cuenta otros factores, las dificultades que han tenido en los trámites de corrección de la información de los vehículos que ha sido migrada por los organismos de tránsito al sistema RUNT. Cabe mencionar que de los 17.527 vehículos identificados con omisión en la matrícula entre 2017 y 2022, con corte al 28 de febrero de 2023, tenían pendiente de normalizar o aclarar su registro inicial 9.128 automotores.

Por su parte, el viceministro de Transporte, Eduardo Enríquez Caicedo, manifestó que “al respecto, invitamos a los propietarios, poseedores y tenedores de los vehículos de carga para que realicen con tiempo este proceso y de esta manera acompañen al Gobierno de la Vida en su compromiso

con la legalidad y la equidad. Además, para garantizar igualdad de condiciones en la prestación del servicio de transporte de carga, en la medida que todos los vehículos que lo presten hayan cumplido con los requisitos exigidos en el momento de su matrícula”.

Y agregó que “el Gobierno del cambio está comprometido con los transportadores. Por eso, atendiendo el llamado hecho por ellos en los diversos encuentros, en los cuales nos han manifestado los diferentes inconvenientes que se les han presentado para adelantar el proceso de normalización, hemos tomado la medida de ampliar el plazo”.

Mintransporte recalcó que para subsanar o normalizar el registro inicial de los

vehículos con omisión, los propietarios de los vehículos pueden utilizar uno de los siguientes mecanismos:

1. Desintegrar otro vehículo de carga que cumpla con las equivalencias establecidas en el artículo 2.2.1.7.7.3 del Decreto 1079 de 2015.
2. Cancelar el valor de la caución que se debió constituir en el momento de la matrícula del vehículo, debidamente actualizada a la fecha de la normalización.
3. Utilizar Certificados de Cumplimiento de Requisitos -CCR que no haya sido utilizado con anterioridad para la reposición de un vehículo de carga. Para los interesados, pueden consultar toda la información e instructivos en el si-

guiente link: <https://www.runt.com.co/ciudadano/normalizaciondevehiculos-de-carga>

Por último, cabe recordar que “de acuerdo a lo señalado en el Decreto 1079 de 2015, modificado entre otros por el Decreto 632 de 2019, en los casos en los cuales no se efectúe la normalización del registro de los vehículos de servicio particular y público de transporte de carga, dentro del plazo previsto en la normatividad, los Organismos de Tránsito deberán iniciar las acciones legales tendientes a obtener la nulidad de los actos administrativos, a través de los cuales se efectuó el registro inicial del vehículo de transporte de carga que presenta omisiones en dicho registro”.

“ De los 17.527 vehículos identificados con omisión en la matrícula entre 2017 y 2022, con corte al 28 de febrero de 2023, tenían pendiente de normalizar o aclarar su registro inicial 9.128 automotores.

XF **MODELO 2023**

EFICIENCIA PURA

DAF

DE LA MONTAÑA



Imagen de carácter ilustrativo.

Solo 45 unidades disponibles

Con el respaldo del mejor concesionario de camiones del país: **Kenworth de La Montaña**.

Aplican términos y restricciones. Válido hasta el 30 de abril de 2023 y/o hasta agotar existencias. Para más información consulta con un asesor. El precio no incluye IVA. La garantía se extiende por un año (3 años en total), siempre y cuando se realicen los mantenimientos y revisiones en Kenworth de La Montaña.

3 años de garantía

CALIDAD Y CONFIABILIDAD

\$512.600.000 MÁS IVA

Atención al cliente:  321 748 0657
comercial@kenworthcolombia.com

Bitácora Económica de Transporte de Carga

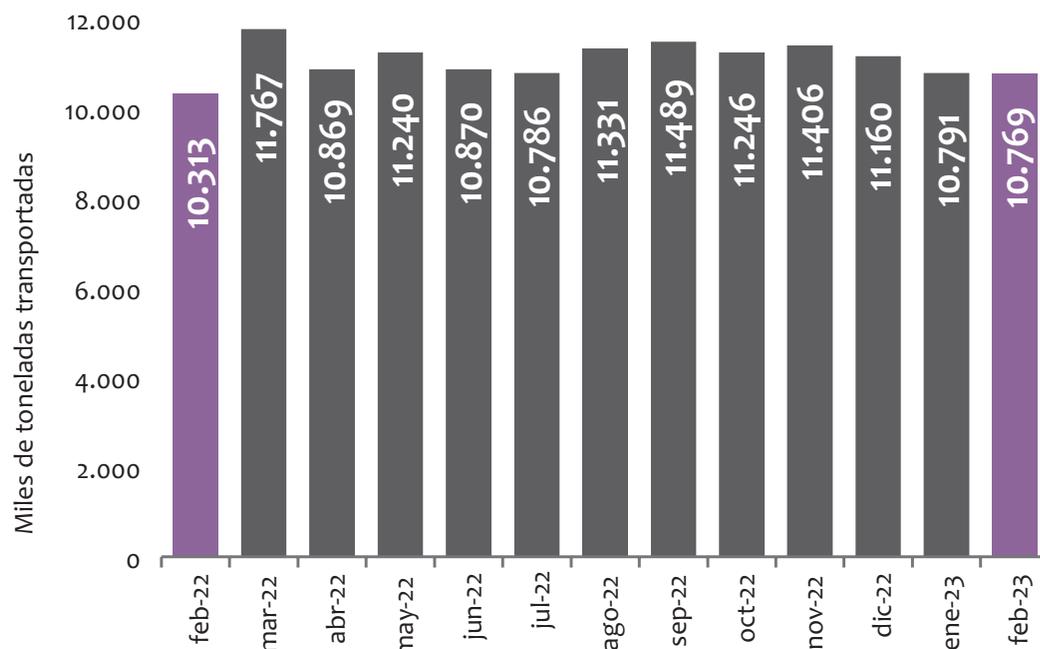
Por:
Johan Andrés Montealegre,
 Director Estudios Económicos de Colfecar y
Julian Villamizar,
 Analista Estudios Económicos de Colfecar

En cuanto a la movilización de carga seca, en el mes de febrero de 2023, se movilizaron más de 10,7 millones de toneladas representando un aumento de 4,4% con respecto al mismo periodo del año anterior. En lo acumulado del año se transportó un total de 21.560.759 toneladas.

Así, la mercancía más movilizada en el mes de febrero fueron Maíz con 512.613 toneladas, seguido de Cementos, morteros, refractarios, hormigones y similares con 433.725 toneladas y Hullas, briquetas con 420.547 toneladas. Además, es posible ver que de las once mercancías más transportadas ocho presentan variaciones positivas con respecto al mismo periodo del año anterior.

En resumen, es posible decir que febrero fue un mes en el que se transportó en promedio 2.692.367 toneladas por semana.

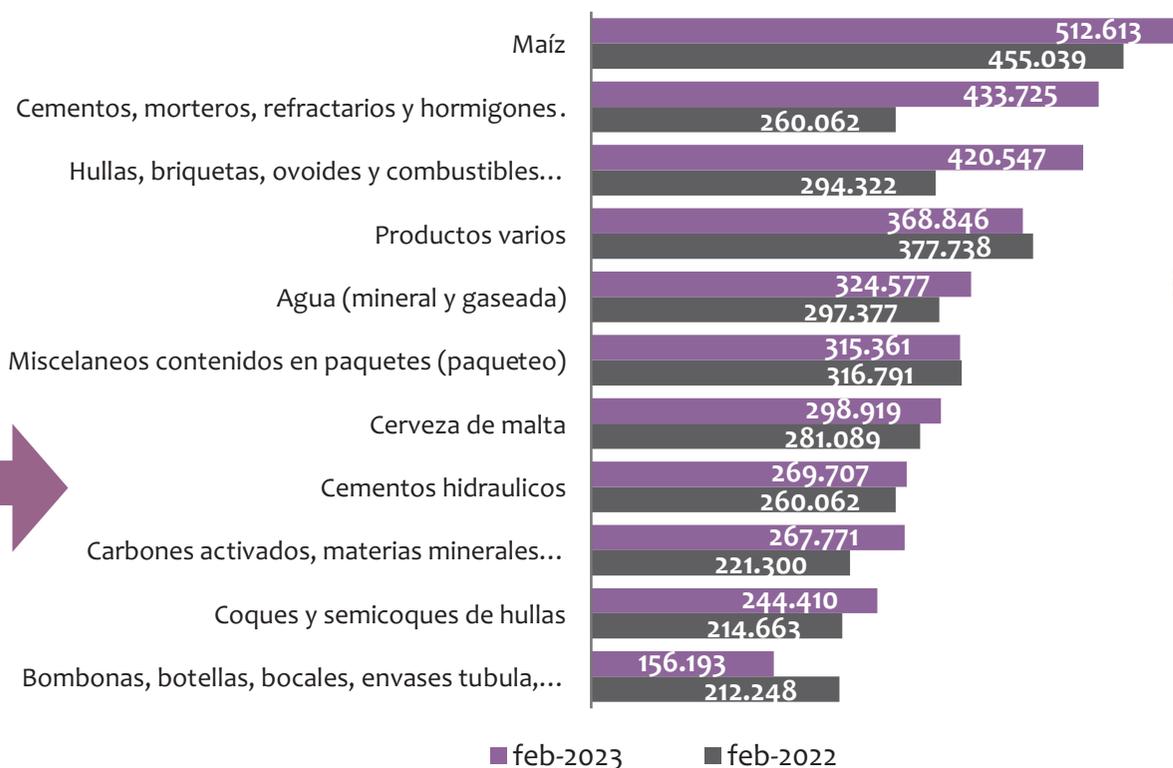
Comportamiento de la carga seca



Fuente: Elaborado por DAE de Colfecar, con base en Portal Logístico de Colombia

Comportamiento de las mercancías más transportadas.

Cifras en toneladas



Estas 11 mercancías representa un **33,5%** del total transportado.

Fuente: Elaborado por DAE de Colfecar, con base en Portal Logístico de Colombia



Movilización de carga

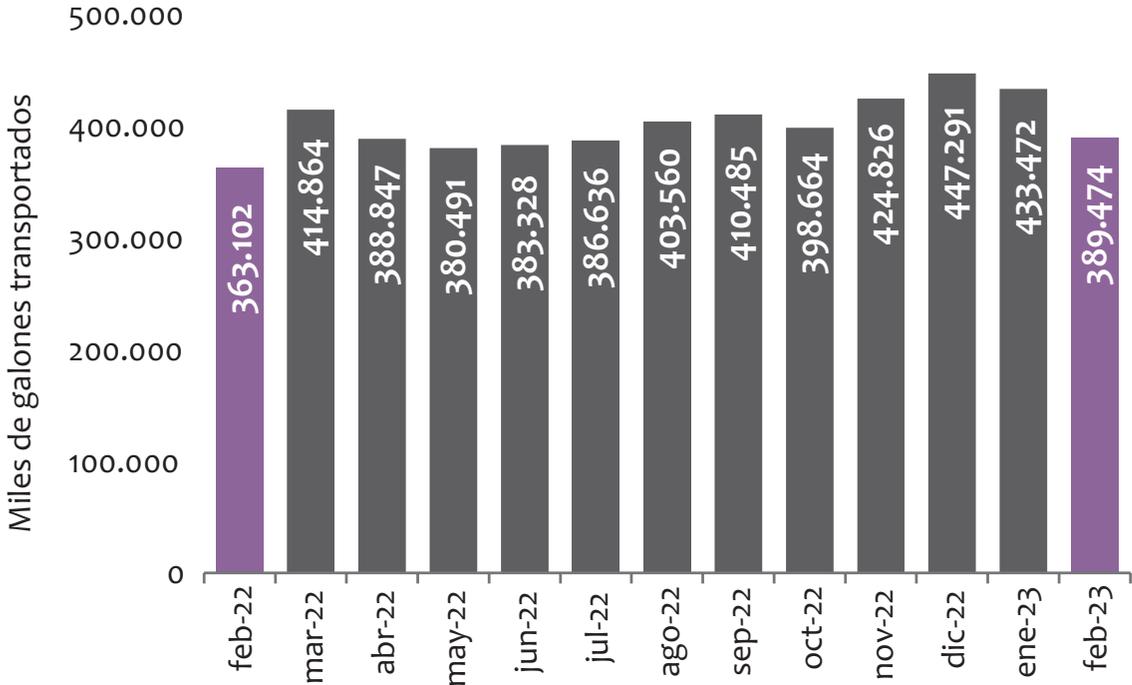
En cuanto a la movilización de carga líquida, para el mes de febrero de 2023 se transportó más de 389 millones de galones representando un crecimiento de 7,3% con respecto al mismo periodo del año anterior.

En lo corrido del año, se ha transportado un total de 822.945.204 galones en todo el país.

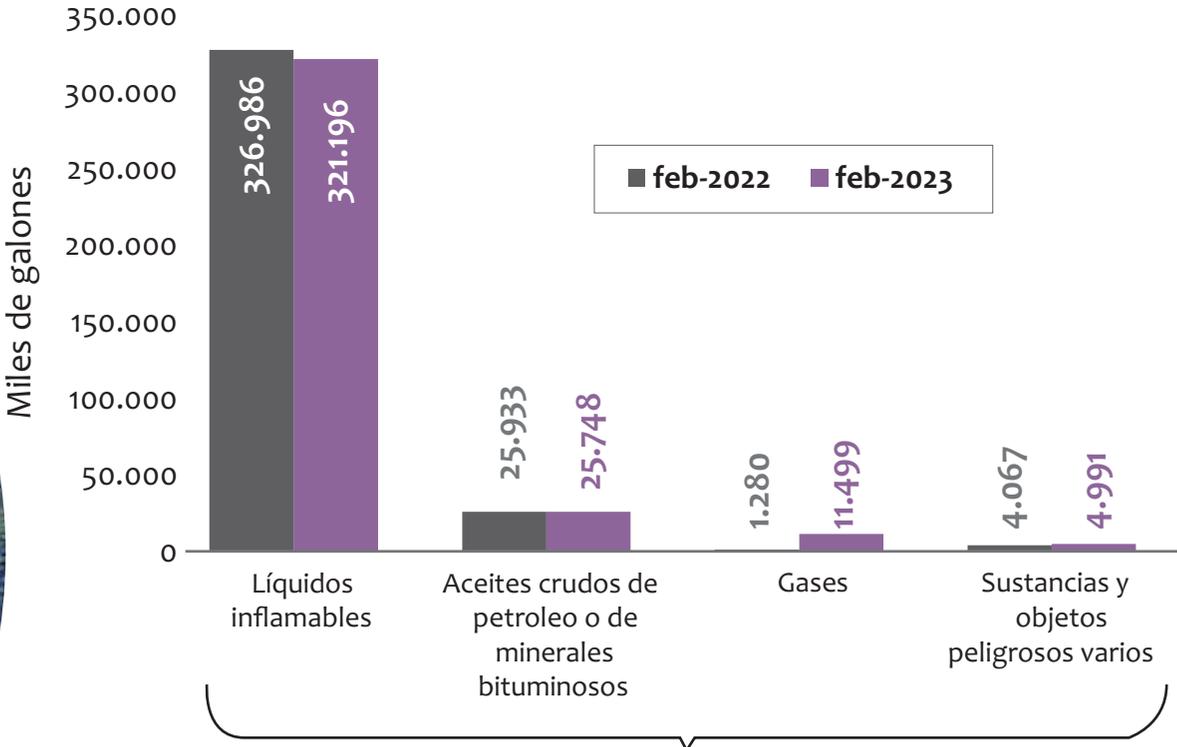
Así, la mercancía más movilizada en este mes fueron los líquidos inflamables con 321,2 millones de galones, seguido de los aceites crudos de petróleo con 25,7 millones de galones, además es posible ver que en general las mercancías más transportadas tienen variaciones positivas, con respecto al mismo periodo del año anterior, con excepción de Aceites crudos.

En resumen, es posible decir que en el mes de febrero se transportaron 97.368.395 galones por semana.

Comportamiento de la carga líquida



Comportamiento de las mercancías más transportadas



Estas 4 mercancías representa un **93,3%** del total de galones transportado.



Fuente: Elaborado por DAE de Colfecar, con base en Portal Logístico de Colombia



Foto: Ministerio del Trabajo

El Ministerio de Trabajo anunció que la presentación del proyecto de ley de la reforma pensional que se tenía previsto para el jueves 16 de marzo fue aplazado e indicó que se radicará el próximo 22 de marzo. “Necesitamos un poco más de tiempo y por lo tanto, desde la Comisión de Concertación en pleno y de manera unánime, hemos acordado que el proyecto de ley sobre pensiones será radicado el 22 de marzo, con el ánimo de que efectivamente podamos mejorarlo y trabajar mejor sus artículos, pero además la presentación general”, dijo Gloria Inés Ramírez, ministra del Trabajo.

La determinación se conoció al finalizar la sesión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, donde se socializó y entregó el documento borrador con 89

Reforma pensional: este es el borrador del proyecto que radicará el Gobierno

► Los pilares que comprende el nuevo sistema de protección social integral para la vejez, propuesto por el Gobierno del Cambio son Solidario, semicontributivo, contributivo y de ahorro voluntario.

artículos. “Hemos hecho un análisis juicioso sobre todo, mostrando no solamente el articulado que hemos construido, sino los estudios técnicos que lo acompañan”, señaló la ministra.

Por su parte, el presidente de la Sociedad de Agricultores de Colombia, SAC, Jorge Bedoya afirmó que “hemos tenido una reunión muy esperanzadora con la presentación que hizo el Ministerio del Trabajo de lo que puede ser una reforma pensional, que va de la mano de los mejores intereses para los trabajadores de nuestro país y para la estabilidad económica de todo el sistema”.

“En buena hora tomamos la decisión y de común acuerdo de darnos un espacio más en ese espíritu de concertar, partiendo de la diferencia y prorrogar esta conversación hasta la próxima semana, fecha en la cual si hay un consenso podemos ir todos a radicar la reforma pensional al Congreso de la República”, agregó.

También se pronunció Francisco Maltés, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT: “La propuesta de reforma pensional del Gobierno recoge varias de las in-

quietudes del movimiento sindical, protege el ahorro de los colombianos en Colpensiones y en los fondos privados.

En el corto plazo multiplica por 4, el número de pensionados que habrá en Colombia, cosa muy esperada y satisfactoria para todos los hombres y mujeres pendientes de tener un ingreso en este país”. Cabe anotar que, el Ministerio del Trabajo presentó el borrador del nuevo sistema de protección social integral para la vejez, que se centra en los pilares: solidario, semicontributivo, el contributivo y el de ahorro voluntario.

“El proyecto de reforma pensional, Cambio por la Vejez, busca unificar y complementar el sistema pensional entre los fondos privados y Colpensiones, que permita mayor cobertura del sistema y promueva la justicia social para la población que no tiene la posibilidad de acceder a una mesada pensional.

Borrador de reforma pensional

El pasado 24 de octubre del 2022, se instaló la subcomisión de reforma pensional en la que gremios de la producción, centrales obreras y expertos del gobierno revisaron los insumos para la construcción del proyecto de ley de reforma pensional. Los puntos que se destacan en el borrador de la iniciativa son los siguientes pilares:

- **Pilar solidario:** Lo integran las personas colombianas residentes en el territorio nacional en condición de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad conforme a la focalización que establezca el Gobierno Nacional. (Este pilar está dirigido a garantizar una renta básica).
- **Pilar semicontributivo:** Está integrado por las personas afiliadas al sistema que a los 65 años de edad no hayan cumplido con los requisitos para acceder a una pensión contributiva habiendo cotizado al sistema, por lo que podrán acceder a un beneficio económico.
- **Pilar contributivo:** Está dirigido a los (as) trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes, servidores (as) públicos y a las personas con capacidad de pago para efectuar las cotizaciones que les permitan acceder a una pensión integral de vejez, invalidez o de sobrevivientes en el sistema y demás prestaciones establecidas en la presente ley: **Pilar contributivo en su componente de Prima Media** y **Pilar contributivo en su componente de Ahorro Individual**.
- **Pilar ahorro voluntario:** Lo integran las personas que hagan un ahorro voluntario a través de los mecanismos que existan en el sistema financiero.



1 Se creará un FONDO DE AHORRO DEL PILAR CONTRIBUTIVO como una cuenta especial administrado por Colpensiones a través de patrimonios autónomos, entidades financieras o encargos fiduciarios conforme lo establezca el Gobierno Nacional.

2 Además, se establecen condiciones especiales para la MUJER otorgando un aumento en la cantidad de semanas mínimas, de 50 semanas por cada hijo sin que supere los 3 hijos es decir, 150 semanas para compensar el trabajo de cuidado.

3 Las pensiones de INVALIDEZ Y DE SOBREVIVIENTES continúan igual, con los mismos requisitos, pero ahora serán reconocidas por Colpensiones.

4 Se respetarán los DERECHOS ADQUIRIDOS, de acuerdo con la Constitución Política de Colombia.

5 Se establece un RÉGIMEN DE TRANSICIÓN para aquellas personas afiliadas al sistema que cuenten con 1000 semanas, a quienes se les respetará las condiciones establecidas en el régimen anterior (Ley 100 de 1993)

“El proyecto de reforma pensional, Cambio por la Vejez, busca unificar y complementar el sistema pensional entre los fondos privados y Colpensiones, que permita mayor cobertura del sistema y promueva la justicia social para la población que no tiene la posibilidad de acceder a una mesada pensional”, indicó la cartera.

Colfecar gestionó capacitación con SuperTransporte sobre aplicativo SIR-ST

► Se trata de SIR-ST, con el que se busca verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre automotor de carga.

La Superintendencia de Transporte solicitó a empresas de transporte reportar información al nuevo aplicativo SIRST, en aras de verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas que prestan el servicio público de transporte terrestre automotor de carga, y reportaron operaciones en el Registro Nacional de Despachos de Carga -RNDC-, durante la vigencia 2022.

Con base en lo anterior, desde la Dirección Económica y Jurídica de COLFECAR se organizó el pasado 15 de marzo una capacitación destinada a las

empresas afiliadas a COLFECAR con el apoyo de la Superintendencia de Transporte, en esta se pretendía nivelar el conocimiento de las empresas y resolver inquietudes de las mismas frente al uso del aplicativo.

La capacitación tuvo una asistencia de 162 personas conectadas.

Adicionalmente, desde COLFECAR se solicitó a la Superintendencia de Transporte ampliar el término de reporte de información, ya que este era muy corto para lo que se requería, logrando una extensión en el mismo de la siguiente manera: (ver cuadro)



Claudia Linares,
Directora Jurídica
de Colfecar



Johan Andrés Montealegre
Director Estudios Económicos
de Colfecar

Cantidad de manifiestos	Fecha límite de entrega de información en el aplicativo (SIR-ST)
Entre 1 y 25 manifiestos	23 de marzo del 2023
Entre 26 y 50 manifiestos	30 de marzo del 2023
Entre 51 y 100 manifiestos	10 de abril del 2023
Entre 100 y 500 manifiestos	17 de abril del 2023
Entre 501 y 1.000 manifiestos	02 de mayo del 2023
Entre 1.001 y 2.000 manifiestos	24 de mayo del 2023
Entre 2.001 y 4.000 manifiestos	15 de junio del 2023
Entre 4.001 o más manifiestos	01 de agosto del 2023

Proyectos de ley que impactan al sector transporte de carga

► Estos son los proyectos próximos a radicarse en el mes de Marzo ante la Comisión sexta de Senado

Proyecto de ley 322/2022C - 208/2022S “Por medio de la cual se aprueba el «acuerdo entre la República de Colombia y la República bolivariana de Venezuela sobre el transporte internacional de carga y pasajeros por carretera», suscrito en Cartagena de indias, república de Colombia, el 1º de agosto de 2014”.

Proyecto de ley 337/2023C “ Por medio de la cual se definen y esta-

blecen las condiciones para el desarrollo e infraestructura, ferroviaria nacional, se regula la prestación del servicio público de transporte férreo y se dictan otras disposiciones.

Proyectos próximos a radicarse en el mes de Marzo ante la Comisión sexta de Senado :

- ✓ **Desmante de Vehículos**
- ✓ **Código Nacional de Tránsito**
- ✓ **Régimen Sancionatorio.**



Cámara de Comercio de Bogotá lanza programa para apoyar a empresas logísticas y de transporte

► Este es uno de los 14 programas que lanzó la entidad dentro de su estrategia de competitividad en 16 sectores o clústeres, con el fin de atender a las necesidades empresariales.

Para incrementar los negocios, conectarse con otros sectores con cobertura regional y aportar al crecimiento competitivo del eslabón de transportadores, la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), en conjunto con más de 15 aliados nacionales e internacionales, puso en marcha, desde el pasado 2 de marzo, el Programa de competitividad para el sector logística y movilidad, que buscará beneficiar a más de 900 empresas de Bogotá y la Región.

Este es uno de los 14 programas que lanzó la CCB dentro de su estrategia de competitividad en 16 sectores o clústeres, con el fin de atender a las necesidades empresariales enfocadas en la innovación, la generación de nuevos negocios, la internacionalización y la sostenibilidad, para más 18 000 empresas, en especial las micros, pequeñas y medianas.

Al ser la logística y el transporte un sector estratégico en el desarrollo de la región, con más 13 000 empresas que generan alrededor de 281 000 empleos, el programa le apuntará al impulso y generación de negocios sostenibles e innovadores, que ofrezcan una mayor eficiencia en las operaciones de transporte de carga y pasajeros, y contribuyan a una mejor movilidad y calidad de vida, en línea con la visión de sustentabilidad del Gobierno nacional y las prioridades de la administración distrital de Bogotá.

Para ello, se contará con un portafolio de proyectos y servicios con el que, de manera especial, se intervendrán 200 empresas y startups que busquen generar nuevos modelos de negocios orientados a disminuir la congestión y la contaminación ambiental en la ciudad, me-



Freepik

dante estrategias de sensibilización, acompañamiento y conexión con proveedores tecnológicos y potenciales clientes, de la mano de aliados como Connect Bogotá e Innovalab de la CCB.

Por otro lado, pensando en empresas de la base de la pirámide, se desarrollará una oferta de servicios a 300 pequeños transportadores, que les permita adoptar nuevas tecnologías, fortalecer sus prácticas de conducción ecoeficiente y mejorar sus conocimientos en aspectos comerciales y financieros.

Por último, en conjunto de aliados estratégicos como FAO, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Colfecar y el SENA, se brindarán capacitaciones sincrónicas y asincrónicas que permitan a los trans-

“ Se desarrollará una oferta de servicios a 300 pequeños transportadores, que les permita adoptar nuevas tecnologías, fortalecer sus prácticas de conducción ecoeficiente y mejorar sus conocimientos en aspectos comerciales y financieros.

portadores mantenerse al día en procedimientos y normativa relacionada con transporte.

De manera transversal, el programa apoyará el desarrollo del talento humano logístico a través del cierre de brechas en competencias

técnicas y habilidades 4.0, a fin de mejorar la atracción y retención del personal, a la luz de las necesidades del sector productivo. En definitiva, todas las empresas participantes podrán tener beneficios como:

- ✓ Participación sin costo en proyectos especializados en el desarrollo de nuevos servicios y soluciones con foco en digitalización y sostenibilidad.
- ✓ Acceso gratuito a opciones de formación en temas logísticos y de comercio internacional.
- ✓ Conexión con potenciales clientes en espacios de relacionamiento y encuentros comerciales.
- ✓ Acompañamiento empresarial en procesos de innovación, entre otros.

Si sigues **monitoreando tu flota** en diferentes plataformas de GPS es porque no conoces...

Un producto de MAYASOFT

M N I T O R



Consolida tus rutas en una sola plataforma sin importar el proveedor de GPS



Reduce costos



Envía notificaciones automáticas y al instante



Mantiene informados a tus clientes

+ 250

Gps integrados

+ 1.000.000

Despachos
monitoreados

+ 50.000

Vehículos
monitoreados

500%

Más productivo

Contáctanos al 317 437 7148 - 315 637 3729

www.monitorpro.ai