

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

En esta novena entrega del boletín se analiza el comportamiento del mercado laboral a nivel general y regional en los primeros meses del año 2021 a partir de la información publicada por el DANE, y que es extraída de las Encuestas de Hogares y de la consolidación de las Cuentas Nacionales que realiza dicha entidad.

Así mismo, se presentan indicadores de afiliación, aportes y unidades aportantes agregados del primer trimestre y su evolución frente al mismo periodo del año anterior, el cual corresponde a los meses inmediatamente previos a la promulgación de los decretos de emergencia sanitaria y económica expedidos por el Gobierno Nacional para mitigar la expansión del virus COVID 19.

En la tercera parte se describe como ha continuado la operación del Mecanismo de Protección al Cesante en medio de la emergencia sanitaria que aún no finaliza. Se exponen las cifras actualizadas relacionadas con estas actividades para el conocimiento de los actores del Sistema y del público en general.

Los ajustes normativos en materia laboral, de interés para los afiliados a Asocajas, producidos en los últimos meses se reseñan en la sección cuatro de manera resumida junto con la referencia a los enlaces de donde se pueden descargar las versiones completas de los textos.

Por último, y como capítulo especial del presente boletín, se lleva a cabo una reseña del conversatorio de la Universidad del Rosario-Alianza EFI con los directores de las cajas de compensación sobre aspectos relacionados con el rol del Sistema de Compensación en la reactivación económica del país. Allí se discutieron temáticas como la formación para el trabajo en la virtualidad, la situación del mercado de trabajo derivada de la pandemia y la vulnerabilidad de los hogares frente al macro choque experimentado el último año. En las exposiciones se presentaron algunas recomendaciones de política que también son recogidas en el documento con el objetivo de brindar insumos en temas estratégicos a las directivas de las Cajas.

1. DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

La pandemia de COVID-19 ha registrado cambios sin precedentes en la economía del país y más específicamente en el mercado laboral desde su inicio hace un año. Durante este periodo, tanto el choque como la recuperación de la economía y el empleo han generado una recomposición económica sectorial y del mercado de laboral, en donde existen nuevos patrones que requieren políticas activas para reducir los impactos de la coyuntura.

Según información publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas -DANE-, En el cuarto trimestre de 2020, el Producto Interno Bruto, decreció en **3,6%** respecto al mismo periodo de 2019. Con esta información adicional se concluye que durante el año 2020 la economía colombiana se contrajo **6.8%**. Resaltando que las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado fueron:

- Construcción decrece **27,7%** (contribuye -1,8 puntos porcentuales a la variación anual).
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida decrece **6,6%** (contribuye -1,3 puntos porcentuales a la variación anual).
- Explotación de minas y canteras decrece **19,3%** (contribuye -1,1 puntos porcentuales a la variación anual).

De igual forma, factores que marcaron una mayor vulnerabilidad del empleo fueron los asociados a características como género, ocupación, condición de informalidad, entre otros. Los resultados obtenidos a través de la encuesta de hogares - GEIH, como lo presenta Jaramillo et al., 2021, sugieren que las mujeres y el empleo no profesional han sufrido los mayores impactos. A esto se suma el hecho de que los empleos generados durante la recuperación presentan menores estándares de calidad. Por lo tanto, definen retos específicos a la agenda política pública del mercado de trabajo.

En cuanto a cifras que marcaron la historia del país, está la tasa de desempleo del **21.4%** del mes de mayo de 2020; que mostró el fuerte impacto que estaba teniendo la pandemia. Estos impactos en el mercado laboral han tenido diferentes magnitudes si se comparan sectores o grupos de población.

Para entender los patrones de la recuperación del empleo, durante los últimos meses de 2020 y los primeros meses de 2021, a continuación, se analizan diferentes segmentos del mercado laboral cuyas características se asocian típicamente a características generales de este mercado y a algunos factores de vulnerabilidad.

1.1 Comportamiento de la fuerza laboral, ocupados, desocupados e inactivos

En la tabla 1, se presenta el comportamiento nacional del mercado laboral para los meses de febrero de 2020 y 2021. En esta se puede observar que, durante el mes de febrero de 2021, la población económicamente activa en el total nacional se vio disminuida en **302 mil personas**, con la consecuente reducción de la participación laboral en 1,6pp, al pasar de **63.2%** en febrero de 2020 y ubicarse en **61.6%** para febrero de 2021. Para febrero de 2021 se registró una baja de **1.18 millones** de ocupados frente al mismo mes del 2020, que frente a la caída de **5.37 millones** de abril de 2020 representa una recuperación de **4.18 millones** de ocupados, es decir se ha recuperado el **77.9%** del nivel de ocupados.

Por su parte, la tasa de ocupación presentó un nivel de **51.8%** con una reducción de 3.6 pp respecto al **55.5%** de febrero de 2020. El número de desempleados en el total nacional aumentó en **886 mil desocupados** frente a febrero de 2020, es el menor aumento desde el mes de mayo de 2020 cuando se presentó la mayor alza de desempleados por la pandemia. La tasa de desempleo que en febrero de 2020 se ubicaba en **12.2%**, en febrero de 2021 presentó un aumento de 3,7 pp y se ubicó en **15,9%**. A la par de la reducción de la participación, los inactivos en febrero presentan un incremento de **801 mil**, en el 2021 frente al mismo mes del 2020.

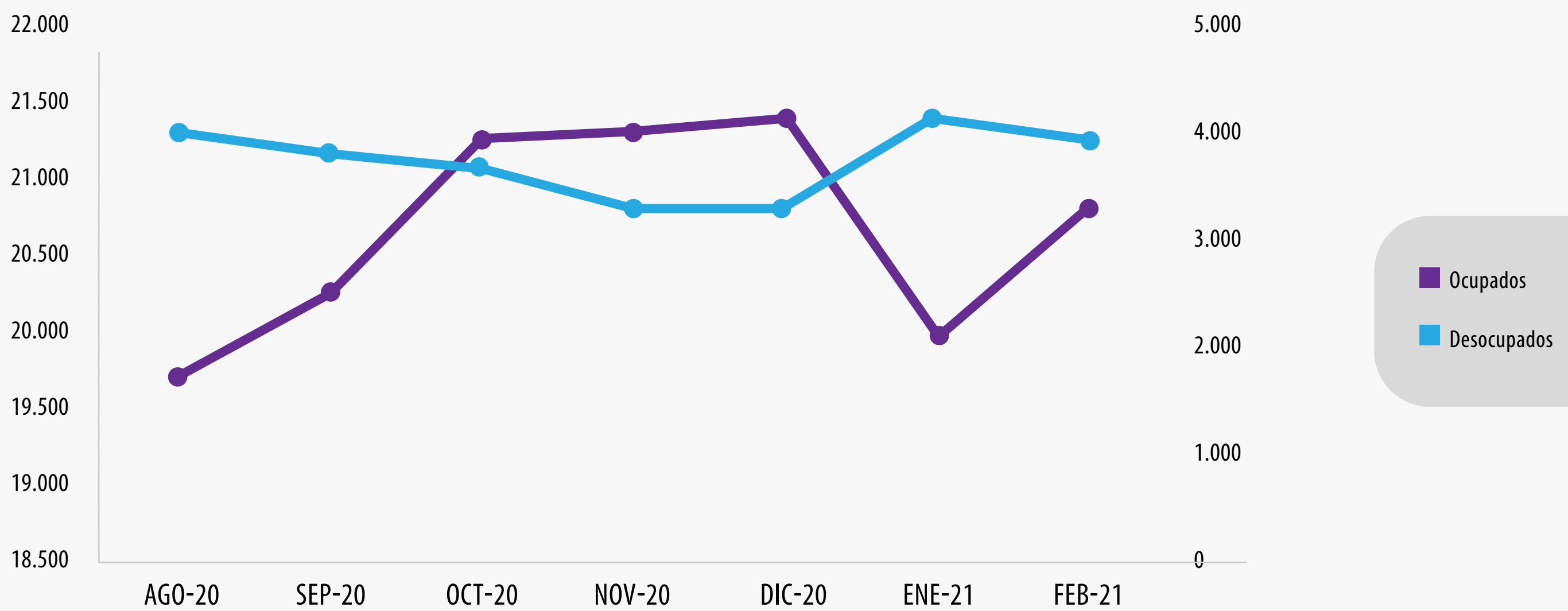
Tabla 1. Principales indicadores del mercado laboral Total Nacional. Cifras en miles

TOTAL, NACIONAL	FEBRERO 2020	FEBRERO 2021	VAR. ABS
Tasa Global de Participación %	63.2	61.6	-1.6
Tasa de Ocupación %	55.5	51.8	-3.7
Tasa de Desempleo %	12.2	15.9	3.7
Población Económicamente Activa	25,051	24,749	-302
Población Ocupada	22,006	20,818	-1,188
Población Desocupada	3,045	3,931	886
Población Inactiva	14,617	15,418	801

Fuente: Cálculos Asocajas con información del DANE. - GEIH 2021

En cuanto a la dinámica de ajuste del mercado laboral en los últimos 6 meses, desde la finalización en septiembre de la cuarentena nacional por la vida, se ha observado impactos positivos en cuanto a la recuperación del empleo, tal como se presenta en la gráfica 1. No obstante, el inicio de año fue difícil en términos de ocupación si se observan los últimos tres meses del año 2020 que presentaban mayor solidez en la creación y sostenimiento de ocupaciones. En este aspecto es importante señalar que a finales del mes de diciembre de 2020 y en enero de 2021 se presentaron nuevas restricciones a la movilidad y cuarentenas parciales en varias ciudades del país. En la perspectiva de más largo plazo el desempleo para febrero de 2021 presenta uno de los aumentos más amplios de los últimos años.

Gráfica 1. Ocupados y desocupados mes a mes septiembre 2020 a febrero 2021. Cifras en miles



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane.- GEIH 2020/2021

1.2 Composición de la fuerza laboral

Teniendo en cuenta que algunos grupos de la población son susceptibles a desempeñarse en sectores más vulnerables o bajo condiciones de empleo de mayor vulnerabilidad, se analiza la dinámica de empleo para los segmentos definidos por sexo, condición de informalidad, sector económico y posición ocupacional.

En términos de género, los indicadores generales se presentan en la tabla 2. En donde se observa que la participación laboral de las mujeres se ubicó en **50.0%** en el trimestre dic-feb de 2021, reduciéndose en 2.2pp frente al trimestre dic-feb de 2020, mientras que la participación de los hombres se ubicó en **72.7%** y se redujo en 1.7 pp frente a dic-feb de 2020. La brecha en participación entre mujeres y hombres a dic-feb de 2021 fue de 22,7pp, presentando un leve incremento de 0.5pp frente a 2020. Por su parte, la tasa de ocupación de las mujeres en el total nacional se ubicó en **39.8%** y presentó una reducción de 4.4 pp frente a dic-feb de 2020, por su parte para los hombres con 24.4 pp por encima de las mujeres presentaron una ocupación del **64.2%**. La tasa de desempleo para las mujeres en el total nacional se ubicó en **20.7%** aumentando en 5.3 pp frente al **15.4%** de febrero de 2020. Los hombres presentaron una tasa de desempleo del **11.7%** con una subida de 2.9 pp frente a dic-feb de 2020 cuando presentaban un **8.8%**.

Tabla 2. Principales indicadores del mercado laboral por sexo. Total Nacional. Cifras en miles

TOTAL NACIONAL	MUJERES			MUJERES		
	DIC-FEB 2021	DIC-FEB 2020	VAR.ABS	DIC-FEB 2021	DIC-FEB 2020	VAR.ABS
Tasa Global de Participación %	50.0	52.2	-2.2	50.0	52.2	-2.2
Tasa de Ocupación %	39.8	44.2	-4.4	39.8	44.2	-4.4
Tasa de Desempleo %	20.7	15.4	5.3	20.7	15.4	5.3

Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2020 y 2021

En cuanto el comportamiento del empleo formal e informal, se observan rasgos que muestran un aumento del empleo informal, pasando de **47.9%** a **49.2%**. Esto es consistente con la ausencia de costos de contratación y despido, asociados al empleo informal, que han sido factores que se han impulsado a causa de la pandemia por COVID-19. Se observa, igualmente, una reducción en la mayoría de las posiciones ocupacionales de la población ocupada (ver tabla 3). Siendo la posición de Obrero Empleado Particular, la que en mayor medida contribuyen al descenso de los ocupados con un total del **75.5%** del total de empleos perdidos, seguido por los Empleados Domésticos con **9.4%**, Patronos o Empleadores con **6.8%** y Obrero, Empleado del Gobierno y Jornalero o Peón con **4.5%**.

Tabla 3. Variación de ocupados por posición ocupacional dic2020-feb2021. Cifras en miles

POSICIÓN OCUPACIONAL	DIC 19 - FEB 20	DIC 20 - FEB 21	VAR.ABS
Ocupados Total Nacional	22,104	20,731	-1,372
Obrero, empleado particular	8,810	7,773	-1,037
Obrero, empleado del gobierno	822	820	-2
Empleado doméstico	701	572	-129
Trabajador por cuenta propia	9,357	9,348	-9
Patrón o empleador	782	688	-94
Trabajador familiar sin remuneración	672	660	-12
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	89	64	-24
Jornalero o Peón	859	800	-59
Otro	11	5	-6

Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2020/2021

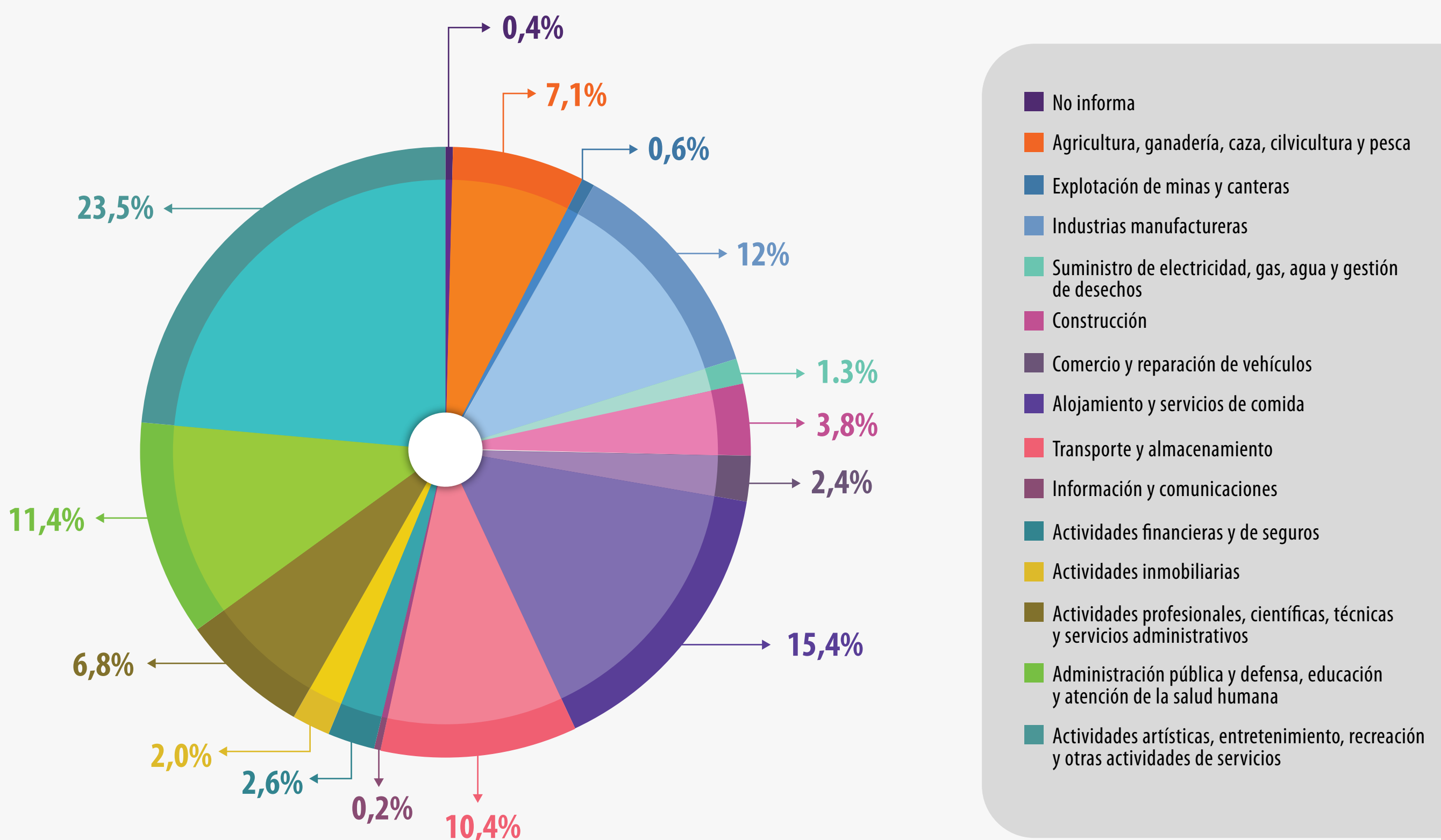
Esta nueva recomposición del mercado de trabajo, que se está dando a partir de la lenta recuperación por la pandemia, está evidenciando las condiciones bajo las cuales se genera el empleo. De acuerdo con las cifras de informalidad mencionadas anteriormente, la calidad del empleo que se está creando no cumple con los mismos estándares de protección laboral de las posiciones que se perdieron. Además, al observar los ocupados por posición ocupacional, se observa una recuperación más significativa de los Cuenta Propia. Así mismo, las actividades se realizan en mayor proporción en lugares diferentes a una oficina o un local. Todo ello, en suma, permite concluir que son puestos de trabajo con mayor incidencia de la informalidad y menor calidad. El análisis anterior muestra que características como el género, la formalidad y la posición ocupacional son dimensiones relevantes para entender los impactos recientes en el mercado laboral.

Finalmente, a nivel sectorial, para el trimestre diciembre de 2020 a febrero de 2021, todos los sectores presentaron reducciones en el número de ocupados. Los que más redujeron su ocupación frente al mismo trimestre un año atrás fueron: Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios con un **23.5%**, Alojamiento y servicios de comida con un **15.4%** e Industrias manufactureras **12%** (Ver Tabla 4 y grafica 3)

Tabla 4. Variación de Ocupados por sector económico para el trimestre dic2020-feb2021. Cifras en miles

SECTORES	DIC19-FEB20	DIC20-FEB21	VAR.ABS	PARTICIPACIÓN%
No informa	7	1	-6	0.4%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,462	3,365	-97	7.1%
Explotación de minas y canteras	158	149	-9	0.6%
Industrias manufactureras	2,458	2,294	-164	12.0%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	245	227	-18	1.3%
Construcción	1,572	1,520	-52	3.8%
Comercio y reparación de vehículos	4,163	4,130	-33	2.4%
Alojamiento y servicios de comida	1,767	1,556	-211	15.4%
Transporte y almacenamiento	1,611	1,467	-143	10.4%
Información y comunicaciones	316	313	-3	0.2%
Actividades financieras y de seguros	319	283	-36	2.6%
Actividades inmobiliarias	273	246	-28	2.0%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1,401	1,307	-94	6.8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2,283	2,127	-157	11.4%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2,068	1,746	-322	23.5%

Gráfica 2. Participación de la variación de Ocupados por sector económico para el trimestre dic2020-feb2021. (%)



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2020/2021

1.3 Indicadores regionales de mercado laboral

Al analizar los indicadores laborales a nivel geográfico, para el trimestre móvil de dic2020 a feb2021 en comparación con el trimestre anterior de dic2019-feb2020, se encuentra para las zonas urbanas, una tasa global de participación que descendió en 1,8 p.p. equivalente a un total de **276 mil** personas que dejaron de participar en el mercado laboral. La ocupación cayó en **1.15 mill** personas y los desocupados se engrosaron en **876 mil** personas. La tasa de desempleo para las zonas urbanas se situó en **17,3%** y la población inactiva se incrementó en **710 mil** personas para este periodo. Por su parte, para las zonas rurales, la participación laboral retrocedió en 2,5 p.p. equivalente a **181 mil** personas. La tasa de ocupación disminuyó en 2,9 p.p. equivalente a **218 mil** ocupados menos con respecto al mismo periodo del año anterior. La tasa de desempleo se elevó en 1 p.p. con respecto al mismo trimestre un año atrás y se ubicó en **8,1%**. La inactividad se incrementó en **247 mil** personas más.

Durante el trimestre dic2020-feb2021, veintidós ciudades presentaron un aumento de la tasa de desempleo en relación con el trimestre dic2019-feb2020; tan solo Florencia presentó reducción en su tasa de desempleo. Las ciudades que registraron peores indicadores de mercado laboral fueron Cúcuta AM con TD 22,3%; TGP 58,7%; TO 45,6%. Quibdó: TD 22,1%; TGP 50,4%; TO 39,2%. Ibagué: TD 21,5%; TGP 56,0%; TO 43,9%. Las ciudades que presentaron mejores indicadores laborales fueron: Barranquilla AM: TD 12,0%; TGP 60,9%; TO 53,6%. Cartagena: TD 12,0%; TGP 56,2%; TO 49,5%. Bucaramanga AM: TD 14,2%; TGP 62,6%; TO 53,7%. (ver tabla 5)

Tabla 5. Tasa global de participación, ocupación, desempleo y subempleo 23 ciudades y áreas metropolitanas (%)

DICIEMBRE 2020 - FEBRERO 2021							
DOMINIO	TGP	TO	TS(SUBJ)	TS(OBJ)	TD (2021/2020)	TD (2020/2019)	VARIACIÓN TD
Cúcuta AM	58,7	45,6	29,6	13,6	22,3	18,1	+
Quibdó	50,4	39,2	13,5	2,8	22,1	20,6	+
Ibagué	56,0	43,9	15,2	6,4	21,5	18,8	+
Neiva	57,2	45,2	14,3	8,2	21,0	16,7	+
Riohacha	56,9	45,2	30,4	16,7	20,6	16,2	+
Valledupar	57,4	45,8	28,1	11,3	20,2	17,9	+
Tunja	59,0	47,1	19,8	6,8	20,1	15,2	+
Villavicencio	62,6	50,0	17,3	7,4	20,1	14,6	+
Popayán	56,5	45,3	14,6	7,9	19,8	15,1	+
Bogotá DC	67,0	53,9	23,6	10,9	19,5	10,8	+
Cali AM	67,1	54,1	28,0	14,5	19,3	13,0	+
Manizales AM	58,3	47,6	15,6	6,3	18,4	13,0	+
Armenia	60,1	49,3	22,1	10,8	18,0	16,2	+
*Total 23 ciudades y AM	63,4	52,1	23,4	11,0	17,8	12,0	+
Total 13 ciudades y AM	64,0	52,7	23,6	11,1	17,7	11,6	+
Florencia	60,1	49,8	14,9	7,7	17,0	18,0	-
Medellín AM	64,2	53,6	22,5	10,5	16,6	11,8	+
Montería	57,2	48,2	19,2	9,2	15,8	12,6	+
Santa Marta	57,4	48,4	24,1	11,4	15,8	12,5	+
Sincelejo	60,4	50,9	24,9	11,4	15,7	13,3	+
Pasto	65,7	55,5	30,5	11,8	15,6	12,9	+
Pereira AM	57,6	48,9	9,0	5,7	15,1	11,3	+
Bucaramanga AM	62,6	53,7	17,6	9,8	14,2	10,8	+
Cartagena	56,2	49,5	26,4	9,3	12,0	9,1	+
Barranquilla AM	60,9	53,6	28,3	14,3	12,0	8,9	+
San Andrés*	62,9	48,7	4,1	1,2	22,6	7,8	+

Fuente: Dane anexo técnico empleo, febrero 2021

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

En la presente sección se revisan los indicadores más relevantes sobre la evolución de las afiliaciones, las empresas aportantes y los recursos del del Sistema de Compensación Familiar. Como novedad en este boletín, el énfasis del análisis se lleva a cabo sobre una periodicidad trimestral.

2.1 Afiliados

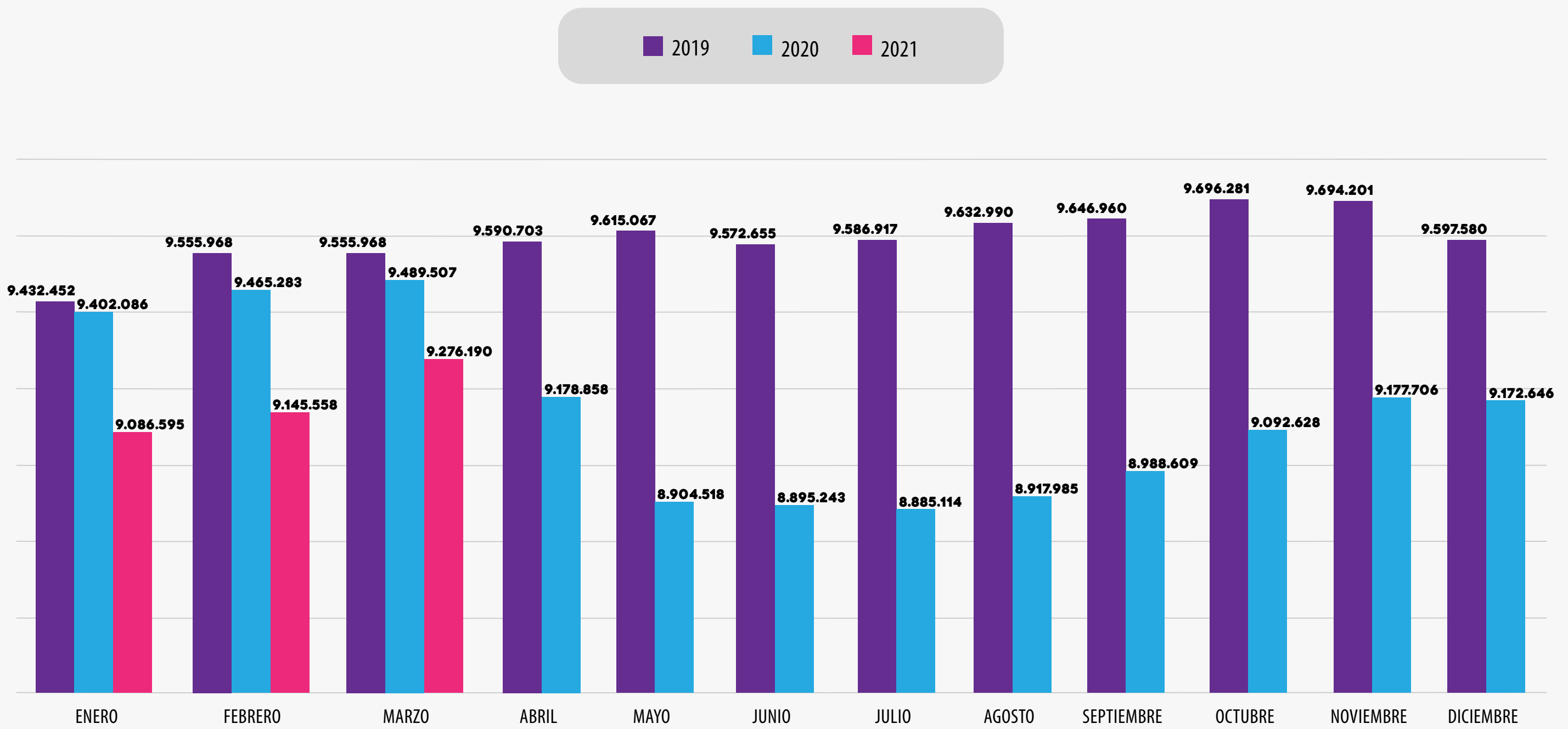
En el primer trimestre de 2021 continuó la recuperación de las afiliaciones al Sistema de Compensación Familiar, sin embargo, aún falta un largo camino por recorrer para alcanzar los niveles de 2019. En el mes de marzo el descenso de las afiliaciones fue de **2.2%** con respecto al mismo mes del año pasado, esta cifra es distante del **-7.4%** que se observó en mayo y agosto del año anterior, sin embargo, implica una caída de **213 mil** afiliaciones. De acuerdo a esto, las afiliaciones del mes de marzo de 2021 cerraron en **9.28 millones** (Gráfica 3).

Ahora, tomando como referencia periodos trimestrales también se observa una recuperación, aunque menos consistente que la señalada en el párrafo precedente. El primer trimestre de 2021 registra una disminución del **3%** en afiliaciones con respecto al mismo periodo de 2020, periodo en el cual aún no se registraban en las estadísticas el inicio de las restricciones asociadas a la pandemia, que empezaron a observarse desde el mes de abril.

En cuanto a afectaciones particulares de las cajas, se tiene que 34 de las 43 Cajas de Compensación reportaban menos afiliados en el primer trimestre del presente año. No obstante, un aspecto positivo con respecto a reportes anteriores, es que solamente dos Cajas continúan con retrocesos superiores al **10%** en este indicador en el promedio del primer trimestre de 2021.

Desde una perspectiva regional, se resalta que únicamente dos departamentos aumentaron el número de afiliaciones en el periodo enero-marzo de 2021, estos fueron: Córdoba (**+4.9%**) y Sucre (**+2.8%**). Por otra parte, Valle del Cauca conservó el número de afiliados y el resto de departamentos registraron variaciones negativas, siendo los más impactados: San Andrés (**-9.6%**) Amazonas (**-9.2%**) y Quindío (**-7.3%**).

Gráfica 3. Afiliados Mensuales al Sistema de Compensación Familiar (2019-2021)

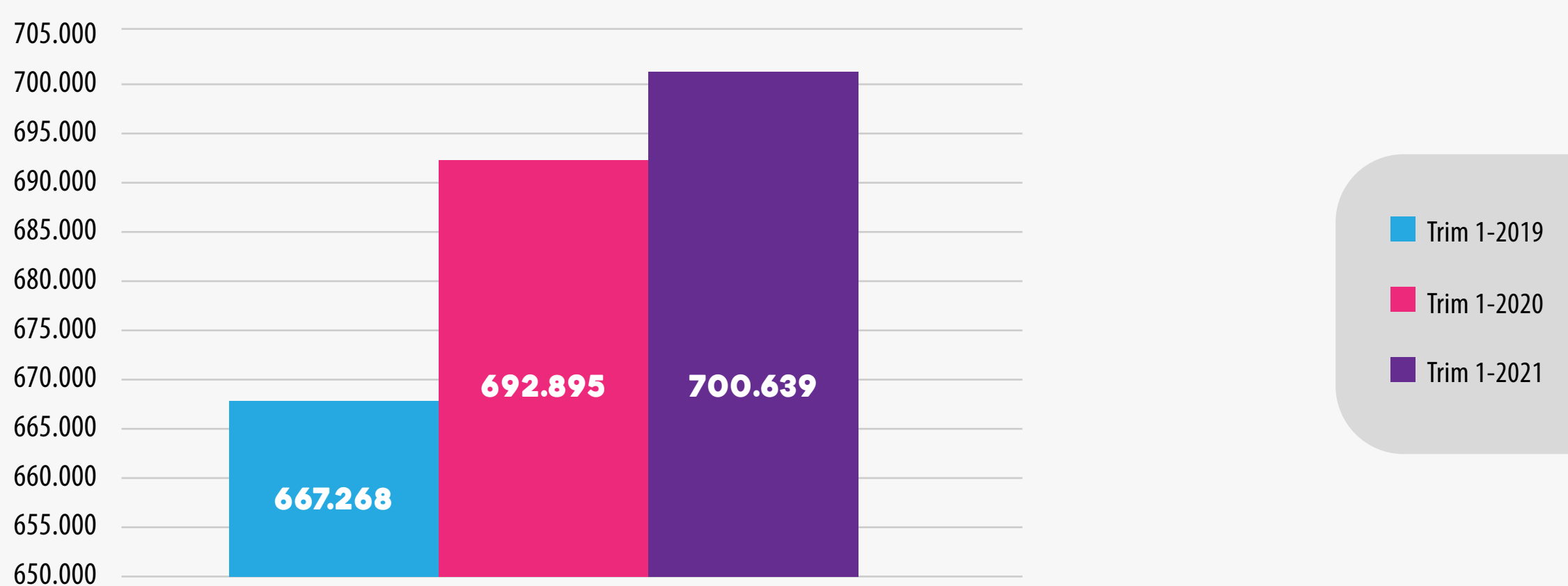


Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 23 de abril de 2021. *Información preliminar para 2021..

2.2 Aportantes

El número de empresas aportante se incrementó en **1.1%** en el primer trimestre de 2021, llegando a **700 mil** de acuerdo a la información reportada en la plataforma SIGER (Gráfica 4).

Gráfica 4. Evolución de las Empresas Aportantes. Trimestre 1 2019-2021.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 23 de abril de 2021. El trimestre corresponde al promedio de enero, febrero y marzo. *Información Preliminar para 2021.

** 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

En línea con lo observado al cierre del año anterior, los aportes, al igual que las afiliaciones, también tuvieron una moderada recuperación. Durante los tres primeros meses del año se recaudaron **\$1.96 billones** por aportes brutos del **4%**, lo que significa un aumento de **1.6%** con respecto al 2020.

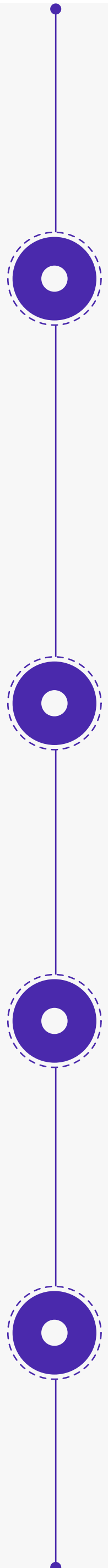
Sin embargo, 14 Cajas sufrieron disminuciones en los aportes, lo que equivale a la tercera parte de las corporaciones que conforman el Sistema. De estas, 3 registraron caídas superiores al **10%**, y 2 entre el **5%** y el **10%**. Desde la perspectiva regional, 8 departamentos contaron con menos aportes que en el mismo periodo del año anterior, preocupa particularmente el caso de Choco que registró una caída de **18%** y Cesar con un retroceso de **10.1%**.

3. LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN LA PROTECCIÓN DE LOS CESANTES Y LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO REGIONAL

En términos de la implementación y desarrollo del Mecanismo de Protección al Cesante, las Cajas de Compensación Familiar han seguido avanzando en la asignación del subsidio de emergencia a quienes han perdido su empleo. Las acciones en esta línea se han centrado en complementar los beneficios a quienes en el 2020 quedaron en lista de espera y fueron atendidos en el marco del Decreto 801, recibiendo una transferencia de **\$460.000**. De acuerdo con esta normativa, quienes tenían acceso a los beneficios establecidos en el decreto 770, es decir la afiliación a salud y pensiones por un periodo de tres meses, el pago de la cuota monetaria, y una transferencia de 2 SMMLV dividido en tres mensualidades, se les podría dar el complemento con recursos FOSFEC, en el caso de contar con recursos para este fin.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que durante el 2021 se ha continuado operando bajo los criterios de emergencia sanitaria, las CCF han otorgado el complemento a **49.799** personas que aún se encuentran cesantes, esto ha implicado la asignación de más de **\$101.499 millones** provenientes del FOSFEC. Una vez completados los beneficios, y cumpliendo con el compromiso de atención a estos cesantes, se han abierto postulaciones en diferentes regiones del país, teniendo actualmente más de **12.607** nuevos beneficiarios, con una asignación del fondo de **\$32.575 millones**. Al respecto es importante notar que actualmente las postulaciones se encuentran abiertas a nivel nacional, atendiendo a quienes pierden su empleo y cumplen con las condiciones para acceder a este beneficio según lo establecido en la normatividad vigentes.

Adicional a la asignación del subsidio, las Cajas de Compensación Familiar han continuado atendiendo a través de sus agencias de empleo a las empresas y cesantes para la búsqueda del talento humano adecuado, así como brindando los cursos de capacitación para la reinserción laboral a quien lo consideren pertinente. Además de esto, en el marco de implementación de la Ley 2069 del 2020 en la cual se autoriza el uso del FOSFEC para el fomento empresarial de las MIPYMES y la capacitación para fortalecer el recurso humano de las empresas se están adelantando acciones con las Cajas en las siguientes líneas:



Gestión de la información y análisis del mercado laboral: el COVID 19 ha generado cambios estructurales al mercado laboral: el aumento en el desempleo, el cierre de empresas y el cambio en las dinámicas de trabajo son algunos de los ejemplos más evidentes que ha generado esta situación. Tener un conocimiento profundo de lo que está pasando a nivel de las empresas, de la oferta laboral y las dinámicas regionales es fundamental para avanzar en el diseño de políticas y programas pertinentes. En este sentido las CCF cuentan con información clave para entender este comportamiento y por lo tanto se está adelantando una estrategia de análisis en donde participen actores nacionales y regionales.

Mapas de competencias y reconversión de perfiles laborales: las cuarentenas, el trabajo remoto y las nuevas dinámicas sociales generan cambios en las competencias requeridas por los empleadores, si bien el mercado laboral se venía preparando para los trabajos del siglo XXI en donde se impulsará el desarrollo de competencias enfocadas a los aspectos tecnológicos y digitales, la pandemia aceleró este proceso. Por lo cual, es una prioridad para el sector entender estos cambios y diseñar programas de capacitación a la medida que impulsen estos cambios.

Alianzas regionales para la reactivación. No hay duda que los mercados laborales responden a las características socioeconómicas y productivas de las regiones. De esta forma participar e impulsar el dialogo regional y trabajar articuladamente es parte de la estrategia de reactivación de las CCF.

Acompañamiento a sectores estratégicos: tanto en el documento CONPES 4023 sobre reactivación económica, como en estrategias nacionales e internacionales, se ha resaltado la importancia de participar en sectores estratégicos. De esta forma, desde la Red de Empleo se han desarrollado espacios para profundizar en temáticas como Crecimiento Verde, Cambio tecnológico y empleos del S.XXI, así como evaluar las necesidades de capital humano en sectores priorizados por el Gobierno Nacional como la infraestructura y la salud.

4. NORMATIVIDAD LABORAL RECIENTE

Para este primer trimestre de 2021, se considera oportuno presentar alguna normatividad relevante en el ámbito laboral:



LEY 2075 DEL 8 DE ENERO DE 2021¹

"Por medio de la cual se modifica el Régimen vigente para la liquidación de honorarios de los concejales de los Municipios de Cuarta, Quinta y Sexta Categoría; se adoptan medidas en Seguridad Social y se promueve el Derecho al Trabajo Digno"

→ El artículo 3 de esta Ley, modifica el artículo 23 de la Ley 1551 de 2012, que establece el derecho a cotizar en el "Sistema de Seguridad Social; pensión, salud, ARL y Cajas de Compensación" (sic), con cargo al presupuesto de la administración municipal sin que implique relación laboral.

1. Consultada en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202075%20DEL%208%20DE%20ENERO%20DE%202021.pdf>

Ante la ambigüedad de esta norma, la Superintendencia de Subsidio Familiar en concepto² sobre la interpretación y aplicación de la Ley 2075 de 2021 que da derecho a la seguridad social y parafiscales para los concejales por parte de los Entes Territoriales (municipios), concluyó que este artículo requiere reglamentación específica por parte del Ministerio del Trabajo, para que pueda ser ejecutada por los actores del Sistema.

DECRETO 154 DE DEL 11 DE FEBRERO DE 2021³

"Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE"

Reglamenta la capacitación para la inserción o reinserción laboral de que tratan los artículos 41 y 42 de la Ley 1636 de 2013, que podrá ser impartida por el empleador a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, de manera gratuita, a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes, en las actividades que desarrollan dentro de la empresa, mejorando las competencias de las personas y la productividad laboral.

Aplica a las empresas que impartan capacitación laboral para la inserción, reinserción o mejoramiento de productividad a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes, beneficiarios de aquella y a las personas y entidades que participan en los procesos de capacitación laboral.

Podrá realizarse en alianza, entre otras, con las Cajas de Compensación Familiar. El convenio o acuerdo a través el cual se establece la respectiva alianza deberá registrarse en el aplicativo virtual dispuesto por el Ministerio del Trabajo para tal fin.

Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control frente al cumplimiento de las disposiciones referidas en la presente sección

DECRETO 376 DEL 9 DE ABRIL DE 2021⁴

Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional."

2. Superintendencia del Subsidio Familiar -Oficina Jurídica Concepto 2-2021-054601. Puede ser consultado en https://www.ssf.gov.co/documents/20127/756701/Radicado_2-2021-054601-sobre+la+interpretaci%C3%B3n+y+aplicaci%C3%B3n+de+la+Ley+2075+de+2021+que+da+derecho+a+la+seguridad+social+y+parafiscales+para+los+concejales+por+parte+de+los+Entes+Territor.pdf/1470c9f1-9898-e9a1-d728-538e711815aa-

3. Consultado en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20154%20DEL%2011%20DE%20FEBRERO%20DE%202021.pdf>

4. Consultado en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20376%20DEL%209%20DE%20ABRIL%20DE%202021.pdf>

- Establece mecanismo para que, en un plazo no superior a 36 meses, contado a partir del 1 de junio de 2021, los empleadores del sector público y privado y los trabajadores dependientes e independientes aporten los montos faltantes de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones correspondientes a los períodos de abril y mayo de 2020, cuyos pagos se hicieron parcialmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Legislativo 5.58 de 2020, declarado inexecutable por la Corte Constitucional.
- Contarán con 36 meses contados a partir del 1 de junio de 2021 para efectuar el aporte de la cotización faltante.
- No habrá lugar a causación de intereses de mora dentro de dicho plazo.
- Forma de pago trabajador formal: el **75%** por el empleador, exclusivamente, y el **25%** restante por el trabajador; sin perjuicio de lo anterior, el empleador o el trabajador podrán efectuar la totalidad de pago de la cotización faltante y posteriormente efectuar el cobro al empleador o al trabajador según corresponda.
- Trabajadores independientes: pagarán el **100%** del aporte de la cotización al Sistema General de Pensiones faltante.
- Establece Obligación especial de los empleadores, respecto al plazo para que efectúen el pago de la cotización faltante por trabajadores que estén a menos de tres años para cumplir la edad de pensión, no deberá exceder de dicha fecha con la finalidad de no afectar los derechos de estos últimos.
- Las semanas no podrán ser tenidas en cuenta para las prestaciones de vejez, a menos que efectivamente se haya efectuado el aporte faltante.

CONCEPTO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR 2-2021-053781

– 23 de febrero de 2021, respecto del alcance del otorgamiento del subsidio a hijos mayores de 18 años y menores de 23, desarrollado en los Decretos 4904 de 2009 y 1072 de 2015.

- Cobertura del subsidio educativo aplica para los estudiantes: hijos legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros que no sobrepasen la edad de 18 años y para estudiantes menores de 23 años siempre que cursen estudios en los programas registrados que ofrezcan las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y cuyos programas no sean inferior a 600 horas anuales.
- Tratándose de estudiantes menores de 23 años que cursen estudios en los programas registrados que ofrezcan las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano se otorgará beneficio del subsidio familiar.
- La norma no condiciona para el pago de éste que tales programas deban ofrecerlo las Cajas de Compensación Familiar.



5. RESEÑA CONVERSATORIO ASOCAJAS-UNIVERSIDAD DEL ROSARIO: EL PAPEL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR EN EL PROCESO DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DEL PAÍS

El pasado 23 de marzo se llevó a cabo el primer conversatorio entre el gremio de las Cajas de Compensación Familiar – Asocajas y la Academia; en esta oportunidad representada por la Universidad del Rosario e invitados especialistas en mercado laboral, formación para el trabajo, pobreza, y economía regional.

Esta serie de conversatorios tiene como objetivo proporcionar a las Cajas de Compensación un mayor conocimiento sobre la dinámica de la reactivación económica, sus retos, y las oportunidades identificadas de fortalecimiento, expansión o reconfiguración de servicios sociales, acorde con las necesidades derivadas de la crisis originada por las medidas adoptadas para mitigar el crecimiento exponencial de la pandemia del COVID 19.

Así mismo, se pretende acercar las actividades del gremio con los escenarios de debate académico en los cuales se examinan problemáticas del país en el ámbito económico y social, y se proponen políticas y acciones a ser implementadas por el gobierno o por agentes privados.

A continuación, se publican las intervenciones llevadas a cabo por los cinco expertos invitados, advirtiendo que las opiniones mencionadas no necesariamente coinciden con los puntos de vista oficiales del gremio

5.1 Formación para el Trabajo y Virtualidad-Natalia Ariza

La exposición de Natalia Ariza, ex viceministra de educación superior, se centró en las oportunidades de desarrollo de una formación para el trabajo que se apoye en mayor medida en herramientas virtuales para implementar sus programas.

Este planteamiento surge de la investigación sobre la normatividad que regula esta clase de aprendizajes y de la reciente evolución de metodologías de enseñanza a través de la virtualidad. Sin embargo, también se presenta una mayor demanda de estas modalidades por parte de los estudiantes, y en el mundo se evoluciona hacia un sistema mixto de presencialidad y virtualidad. En Colombia el **91%** de los programas se ofrecen de la manera tradicional, en el caso del Sena, menos del **5%** de la oferta es virtual.

LA REVISIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES PUEDE AGRUPARSE EN TRES TIPOS DE OFERTA:

1. **Oferta a través de plataformas especializadas no creadoras de contenidos:** son plataformas como Coursera, edX. Estas permiten que otros proveedores estén en la plataforma y posibilitan la formación por competencias.

2. **Oferta creada e impartida a distancia y/o virtual por instituciones reconocidas de formación por competencias laborales:** Es el caso del SENA, que realiza una formación directa con sus propios contenidos.

3. **Oferta de programas de educación no formal importados por plataformas que desarrollan sus propios contenidos:** por ejemplo, Platzi. Sin embargo, es una formación no reglamentada y que cambian contenidos constantemente.

EN CUANTO A LAS CAPACIDADES DE IMPLEMENTACIÓN SE RESALTAN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

1. **Institucionalidad:** Consiste en reflexionar cómo implementar esos modelos, si es completamente no formal, o si realmente Colombia avanzará en la institucionalidad.

2. **Diseño Curricular:** Implica un cambio estructural a la educación hasta donde la hemos conocido.

3. **Modelos pedagógicos:** Evaluar la posibilidad de acceder a modelos asincrónicos, por ejemplo, el SENA ha tenido restricción frente a esos modelos porque no ha hallado la forma de utilizar la virtualidad en toda la población y ha permanecido en un modelo institucional.

4. **Identificación y priorización de competencias laborales:** Permitir que las personas puedan compartir contenidos para que estos se mantengan actualizados y se prioricen.

5. **Estándares de calidad:** La importancia de establecerlos de acuerdo al tipo de formación.

6. **Seguimiento y monitoreo de resultados:** Recientemente se ha valorado en mayor medida la formación virtual, porque los modelos han llevado a que las personas en formación puedan contar con insignias digitales y que allí se capten los resultados de aprendizaje, con la ventaja que el empleador puede visualizarlos.

7. **Plataformas tecnológicas:** Su disponibilidad en cada uno de los países.

8. **Programas de acceso a internet y/o equipos:** Con el objetivo de reducir las brechas.

9. **Capacidades/habilidades digitales de instructores y estudiantes.**

10. **Priorización e inversión económica del Estado.**

De conformidad con el diagnóstico hecho para Colombia con respecto a las capacidades anteriormente señaladas, se propone el siguiente Plan de Implementación de una Estrategia de Virtualización por Competencias:

- Priorización de las habilidades que deben desarrollar los individuos.
- Tecnología (accesibilidad, diagnóstico de accesibilidad de la población, programas de apoyo a estudiantes e instituciones, transformación digital).
- Establecimiento de estándares.
- Pedagogía y comunicación (la dimensión pedagógica, dimensión comunicativa, evaluación de habilidades).
- Institucionalidad.

Finalmente, la expositora concluye que se debería aprovechar la oportunidad de la coyuntura actual para avanzar más rápido en el nivel de virtualización y mejorar la forma como se ha venido implementando, aquí es clave que sea un proceso disruptivo. Así mismo, considera que papel de la formación y la educación nunca será el mismo después del 2020. Ya había un rezago, se profundizaron brechas y se aceleraron necesidades.

5.2 Reflexiones Frente a la Reactivación Económica – Héctor Serna

Héctor Mauricio Serna de la Universidad de Manizales discutió la asimetría de la afectación por los cierres según el sector económico, para eso construye la siguiente clasificación:

- Sectores o actividades que ofrecen bienes y servicios esenciales.
- Sectores o actividades que han logrado adaptar su estructura productiva para ofrecer bienes y servicios esenciales o para continuar mediante teletrabajo.
- Sectores o actividades que no han logrado adaptar su estructura, pero pueden hacerlo con acompañamiento.
- Sectores o actividades que dependen de la aglomeración de personas.

Los efectos por la pandemia también son diversos en términos territoriales. Aquí es fundamental resaltar que las economías urbanas cuentan con una serie de características que influyen en la manera como se afronta la desaceleración de la actividad por las restricciones. En este sentido se destacan las mayores interconexiones de las ciudades, la disponibilidad de bienes públicos y presencia de externalidades, y el grado de diversificación o especialización de la actividad productiva.

Adicional a lo anterior, las disparidades en los impactos del COVID también se configuran por la integración a la economía mundial, la dependencia de la agricultura, el tamaño del sector servicios, y el nivel de contagios del virus.

En particular, en el contexto del mundo del trabajo se deben observar una serie de condiciones que determinan el choque sobre la estructura laboral. En primera instancia, de acuerdo a estimaciones de la Universidad de Manizales, tan solo entre un **15%** y **20%** de las ocupaciones se pueden llevar a cabo de manera remota. Por otra parte, la proporción de ocupados que desempeñan su actividad en la calle es un factor que amplifica las consecuencias de los confinamientos. Por último, interviene las actividades económicas que el gobierno restringe para mitigar la aceleración de los casos de covid 19 y las condiciones institucionales que derivan en una mayor protección a los trabajadores.

En periodos de crisis precedentes se han observado mayores efectos negativos en el nivel de desempleo de jóvenes, en el aumento de los jóvenes que no estudian ni trabajan, en el crecimiento de la informalidad, y en el aumento de la vulnerabilidad del empleo.

Teniendo en cuenta estos elementos se resaltan dos temas decisivos para la reactivación económica:

► **Políticas sectoriales de reactivación (situándose en sectores con rápida recuperación y una gran capacidad de absorción de empleo).**

Es fundamental situarse en políticas sectoriales de reactivación a nivel de cada territorio. Las universidades, las cajas, gremios productivos y gobiernos locales tienen la tarea de desarrollar una política sectorial que permita dar cuenta y fortalecer los aparatos productivos para que tengan una pronta recuperación y que, adicionalmente, estos sectores generen más empleo en el territorio.

► **Gobernanza territorial (gobernanza de datos).**

Se deben generar las capacidades de los territorios en función de dar cuenta y pensar en los problemas. Se tienen dos ejemplos: La Subcomisión de Políticas Salariales y las Mesas Técnicas de Empleo que han sido sobresalientes en Cali e Ibagué.

Con relación a la gobernanza de los datos, se plantea aprovechar la información de las Cajas, del Servicio Público de Empleo y del Pila; información que es vital para tomar decisiones y dar respuesta a nivel de cada territorio.

5.3 Empleo y COVID en Colombia-Cristina Fernández

La investigadora de Fedesarrollo, Cristina Fernández, analizó la situación del mercado laboral colombiano enfatizando los efectos que la pandemia ha tenido sobre este. De acuerdo con la investigadora, la alta informalidad y desempleo son características muy particulares del mercado colombiano, que lo diferencia de países como México y Perú, donde existe alta informalidad, pero bajo desempleo. También resalta que el análisis de la inactividad se ha vuelto más relevante porque allí se encuentran "ocultas" personas dedicadas a la economía del cuidado que se ha incrementado por la crisis.

Igualmente, en Colombia el porcentaje de trabajadores cuenta propia es inusualmente alto, al compararse con el resto de países de América Latina, y se presenta una informalidad de exclusión, es decir de gente que quisiera ingresar al mercado formal, pero no logra hacerlo y debe permanecer en la informalidad. Esto último, de acuerdo a Cristina, puede inferirse porque los asalariados tienden a ser personas en edad productiva, hombres, jefes de hogar que viven en las principales ciudades, con altos niveles de educación, sus trabajadores tienen un ingreso mayor y un nivel de satisfacción alto con el trabajo y sensación de estabilidad.

Un aspecto relevante para entender el comportamiento del mercado laboral tiene que ver con las transiciones de los individuos entre los grupos de la Población en Edad de Trabajar. Lo ideal para esto sería contar con matrices de transición. Si bien, con la información disponible en Colombia no es posible construirlas. Pero en un estudio, se encontró una especie de "pre-existencia"; y es que los asalariados y no asalariados, desempleados e inactivos tienden a mantenerse en su condición. Las transiciones a asalariados, por ejemplo, tienden a ser muy pocas, es mayor el porcentaje de las personas que pasa de ser asalariado a no asalariado, **11%**, mientras que en el caso contrario la proporción es **6%**. Se registra también un porcentaje considerable de personas asalariadas que pasan a ser desempleadas, **12%**, en cambio, los no asalariados no tienden a transitar al desempleo, pero se inclinan a trasladarse a la inactividad.

Respecto a las rigideces del mercado laboral, se considera la más importante el alto salario mínimo de Colombia, en este sentido la investigadora señala que este se encuentra en el percentil 70 de salarios mínimos en 59 países en desarrollo. Una rigidez derivada del salario mínimo en Colombia tiene que ver con que trabajadores que devengan menos del mínimo se enfrentan con un nivel base de cotización superior a sus posibilidades. En este sentido, considera que el piso mínimo de cotización soluciona en gran parte ese problema, pero esas personas no serán declaradas como formales.

Para Fernández, las tendencias de largo plazo en el mercado laboral son el envejecimiento de la Población Económicamente Activa, la búsqueda de trabajo de un mayor número de mujeres y la reducción del tamaño de las familias.

En particular la emergencia asociada al COVID ha tenido un mayor impacto en los jóvenes y en las mujeres que han perdido espacio dentro del mercado laboral. No obstante, los jóvenes se han recuperado más rápidamente, por el contrario, para las mujeres la situación ha sido más complicada por el cierre de colegios.

Finalmente, se ha acelerado la automatización en procesos al interior de las empresas, ya que los puestos de algunos trabajadores que fueron despedidos se están asentando sobre la robotización o mecanización. También se evidencia que muchos trabajadores independientes son contratados para realizar tareas de corto plazo en vez de recibir pagos por trabajos de tiempo parcial o completo.

Como recomendaciones de política se plantean cuatro líneas:

- Cambios de emergencia: Políticas de generación de empleo de emergencia.
- Cambios puntuales: El Piso Mínimo de Protección Social es un avance, pero se debe ajustar la cotización, y flexibilizar y ajustar el salario mínimo. Los impuestos a las nóminas deberían reducirse. Además, se propone reconsiderar aportes que terminan operando como impuestos, porque no generan los beneficios esperados.
- Cambios estructurales al sistema de protección social: Implementar la pensión generalizada y el subsidio de desempleo.
- Cambios de largo plazo: Reformas en educación para ajustar la oferta y la demanda laboral, y en particular, la adaptación tecnológica.

5.4 El papel de las Cajas en la reactivación económica - Andrés García

Por parte de la Universidad del Rosario, el profesor Andrés García, expone la situación del mercado laboral luego de un año de pandemia y presenta un caso de participación de Cajas de Compensación familiar en el análisis del mercado de trabajo en la región de Antioquia.

Según el profesor, el mercado de trabajo en Colombia es segmentado, y en esa medida los impactos de la pandemia han sido diferenciados; por ejemplo, para mujeres e informales. Algunos grupos de ocupados se han recuperado más rápidamente que otros con las reaperturas.

En un trabajo realizado con la Gobernación de Antioquia, Comfenalco Antioquia y Comfama, se evidenció el papel de las Cajas de Compensación no solo desde el punto de vista de la formalización y de la formación para el empleo, sino también desde el monitoreo mismo del mercado de trabajo; el profesor del Rosario considera que esta es una experiencia significativa y que debería replicarse en algunos territorios de la geografía colombiana. Y aquí la importancia del papel de la política pública y las Cajas de Compensación Familiar.

Dentro de los factores cruciales que permiten entender los impactos diferenciales del mercado laboral se encuentran:

- Persistente tasa de desempleo e informalidad comparada con otros países de la región.
- La cuarentena como medida de mitigación afectó de manera desigual a los trabajadores, el **56.8%** de trabajadores formales podría realizar su actividad productiva de manera remota, mientras que entre los informales este porcentaje es **35.11%**.
- De los 20 millones de ocupados que tiene actualmente Colombia, el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2020) estimó que **66.3% (14 millones)** de los trabajadores eran vulnerables a la restricción de movilidad. En donde también se evidencia que hubo una pérdida de empleo, no tanto en el término de desocupación si no en el margen intensivo. Muchas de las decisiones que tomaron las empresas fue reducir el número de horas que trabajaban sus empleados, típicamente hay menos de un **15%** de trabajadores si comparamos el mes de mayo de años anteriores (2017-2018-2019), mientras que con el confinamiento este porcentaje aumentó a **42.3%** y la proporción de personas que trabajaban en jornada completa se redujo a la mitad. También hubo suspensiones de jornadas de trabajo y adelanto de vacaciones.
- La reactivación sectorial se ha realizado de manera diferencial.
- Desde los empleos profesionales y los géneros también hay matices importantes, el trabajo no profesional fue uno de los más golpeados y generó una brecha importante, sin embargo, en octubre de 2020 hubo una caída significativa frente del número de ocupados profesionales. Respecto a los géneros hay un resultado muy llamativo: siendo la caída similar entre ambos, la recuperación del empleo en los hombres fue mayor. Esto puede deberse a que el sector de la construcción, al tener una alta participación del mercado laboral vinculó nuevamente a hombres; lo que tampoco se puede negar es que la brecha ya existía antes de la pandemia y como factor adicional influye la economía del cuidado y las labores que se deben realizar en el hogar.
- El empleo formal ha disminuido un **10.3%** y el empleo informal en un **4.7%**, lo que se puede observar también es que la mayoría de empleos informales que se han perdido han sido de mujeres, mientras que en el caso de hombres se tienen cifras positivas. Se evidencia también, en la línea de formalidad, unas tasas negativas y es allí donde está el reto para los instrumentos de política: Conpes y Paef.
- Los nuevos puestos de trabajo no son los mismos que se perdieron durante la crisis, se generaron más empleos informales y de menor calidad, hay una menor proporción de empleos con contrato de trabajo y con cotización a pensiones, una mayor participación de empleo cuenta propia, y una mayor proporción de trabajos que se realizan en la vivienda.
- En cuanto a ingresos, los más afectados fueron los que trabajan por cuenta propia.

Un avance rescatable derivado de la situación de emergencia se refiere a la disposición de herramientas de información más efectivas. Al inicio de la pandemia se contaba con más información de oferta que de demanda laboral. Consecuentemente, la información que consolidan las Cajas de Compensación y el Servicio Público de Empleo ha tenido una mayor importancia en esta coyuntura. De hecho, en los ejercicios de mercado laboral en Antioquia, donde se involucraron Comfama y Comfenalco Antioquia, se apreciaba la desaceleración de las vacantes en el periodo de septiembre a noviembre de 2020.

PARA EL CATEDRÁTICO, LAS RESPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA SE RESUMEN EN LOS SIGUIENTES PUNTOS:

1. Programa de Apoyo al Empleo Formal.
2. Apoyo de 40% del SMLV (hasta 50% para mujeres).
3. Ayudas para sectores turístico, hotelero y de gastronomía; y las actividades artísticas de entretenimiento y recreación.
4. Impulsar el COMPES de reactivación económica 4023. En este aspecto es determinante otorgarles un mayor protagonismo a los gobiernos locales.
5. Actualización de los sistemas de información para mejorar la focalización.
6. Inclusión de población migrante.

HACIA FUTURO SE PLANTEA

1. Implementar una estrategia para fomentar el uso de los catálogos de cualificaciones para el diseño de educación y formación postmedia.
2. Implementar las recomendaciones de la Misión de Empleo.
3. Fortalecer los programas de capacitación e intermediación desde las Cajas.

5.5 Vulnerabilidad Económica y Gasto de los Hogares en Colombia: Elementos para una política pública en tiempos del COVID 19-Darwin Cortes

La participación de cierre estuvo a cargo de Darwin Cortes, docente de la Universidad del Rosario, que abordó el análisis de la vulnerabilidad económica y el gasto de los hogares en Colombia. Con información del DANE, el equipo de investigación clasificó los hogares en términos de su vulnerabilidad dada la fuente de sus ingresos.

De acuerdo con la agrupación descrita, se encuentra que en todas las capitales y departamentos entre el **43%** y el **59%** perciben sus ingresos de actividades vulnerables, en las que no se puede hacer teletrabajo. Incluso hay ciudades importantes que tienen una proporción más grandes de ocupados en vulnerabilidad.

Como resultados destacables se resaltan las diferencias considerables en el monto del gasto total entre los hogares no vulnerables con ocupados frente a los vulnerables ocupados, y dichas diferencias se reflejan también en los gastos de alimentos, servicios públicos y arriendo.

Ahora, en todos los tipos de hogares se tienen los diferentes estratos, y enfocándose principalmente en los vulnerables, se nota que no solo es posible encontrar a personas pertenecientes de los estratos 1 y 2 (que representan un 80%) sino también de los demás estratos. Y es aquí donde se advierte que, aunque las políticas siempre están concentradas en la población pobre, también se observan personas de los demás estratos que se han visto afectadas con la pandemia, y es allí donde las Cajas pueden intervenir, en prestarles atención a esas personas que no son focalizadas por el gobierno.

Del mismo modo, del ámbito regional es posible extraer inferencias relevantes. Como ejemplo, en Montería el gasto en alimentos es mucho más grande al compararse con otras ciudades, el gasto de arriendo en Barranquilla y Leticia también es superior. Con el ejercicio implementado también es posible evidenciar la sensibilidad de los hogares vulnerables a cambios en su ingresos o situación laboral, desagregando por regiones.

Como conclusiones y recomendaciones para la política pública se puede mencionar que:

- Familias en Acción, la devolución IVA e ingreso solidario han sido insuficientes y se han focalizado en los más pobres.
- Existe una parte significativa de hogares con ocupados vulnerables que no son pobres (**>20%**).
- Son valiosas las políticas que alivian las restricciones del acceso al crédito seguro.
- Es primordial llevar a cabo un seguimiento al comportamiento del Mecanismo de Protección al Cesante en las circunstancias actuales.

Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

CONCLUSIONES

- En el año 2020 el Producto Interno Bruto se contrajo **6.8%**, siendo el peor resultado de este indicador en decenas de años.
- La tasa de desempleo en febrero de 2021 se situó en **15.9%**, casi 4 pp por encima del nivel del año anterior. Los ocupados fueron **20.7 millones en ese mismo mes**.
- Las afiliaciones al Sistema se redujeron en **3%** en el primer trimestre de 2021.
- Los aportes del 4% se incrementaron en **1.6%** a precios corrientes en los primeros tres meses de 2021 y llegaron a **\$1.96 billones**.
- En 2021 se han asignado más de **\$100 mil millones** a población cesante con recursos del FOSFEC bajo criterios de asignación de emergencia sanitaria, y **\$33 mil millones** para nuevos beneficiarios del Fondo.
- **Los conversatorios con Academia aportan a la reflexión sobre los temas económicos del Sistema de Compensación Familiar y su aporte a la transformación económica del país y el desarrollo económico y social.** Con estos se busca igualmente, conocer diferentes posiciones teóricas de investigadores y expertos que permitan construir argumentos para la salvaguarda de las Cajas de Compensación Familiar.

GUÍA DE ABREVIACIONES

- **ARL:** Administradora de Riesgos Laborales
- **CCF:** Caja de Compensación Familiar
- **CONPES:** Consejo Nacional de Política Económica y Social
- **COVID 19:** Coronavirus Disease 2019
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- **GEIH:** Gran Encuesta Integrada de Hogares
- **FOSFEC:** Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante
- **IVA:** Impuesto al Valor Agregado
- **MIPYMES:** Micro, pequeña y mediana empresa
- **PAEF:** Programa de Apoyo al Empleo Formal
- **PILA:** Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
- **PP:** Puntos Porcentuales
- **RELAB:** Registro Estadístico de Relaciones Laborales
- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje
- **SIGER:** Sistema de Información Gerencial
- **SMLMV:** Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
- **UVAE:** Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa

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 Samacá

Diana Londoño Aguirre (Asocajas – Colombia Científica. Alianza EFI, Universidad del Rosario)

Hugo Álvarez Rosales

Ángela Moreno Suárez