



Asociación Nacional de Cajas  
de Compensación Familiar

Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

# COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

**ALIANZA** 

economía formal e inclusiva

# Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

## COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Dirección de Proyectos Sociales y Económicos

### PRESENTACIÓN

El boletín número 10 presenta las cifras actualizadas del mercado laboral nacional y regional para el trimestre marzo–mayo. En el documento abordamos el comportamiento y contexto de la participación laboral, la ocupación, el desempleo y la inactividad, lo cual nos permitirá monitorear y contextualizar el estado de la creación de ocupaciones formales e informales que a la larga son determinantes para el funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar.

Las variables de seguimiento más relevantes, según la coyuntura, para el Sistema de Compensación Familiar se exponen en la segunda sección, donde encontrarán comparativos con espacios de análisis superiores a un año ya que el 2020 fue un año completamente atípico y presenta un punto de comparación muy bajo en lo relacionado con afiliaciones, aportes y otras medidas de interés. Algunos economistas denominan esta circunstancia como el “efecto base”.

Posteriormente, se reporta la evolución de los pagos de prestaciones económicas asociadas al Mecanismo de Protección al Cesante en lo corrido de 2021. La divulgación de esta información permite cuantificar el aporte que realizan las Cajas para aliviar la situación de la población cesante en medio de la recesión económica.

En la sección número cuatro hacemos referencia a las modificaciones normativas en el ámbito laboral, en este sentido se destaca la expedición de la Ley que reduce la jornada laboral y la que regula el trabajo remoto.

Finalmente, y como sección especial del presente boletín, llevamos a cabo una reseña del conversatorio sostenido con la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes en el marco de la Junta Directiva del mes de mayo de 2021. Allí se discutió sobre el estado de la productividad en Colombia y los efectos del Covid-19 en la informalidad laboral en el corto plazo como mecanismo de ajuste del mercado ante choques macroeconómicos. En las exposiciones se presentaron algunas recomendaciones sobre política pública 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

Antes de abordar el contexto sobre el mercado laboral, es necesario presentar la dinámica de la actividad económica de acuerdo con la información más reciente de cuentas nacionales producida por el DANE. Como es sabido, el año anterior

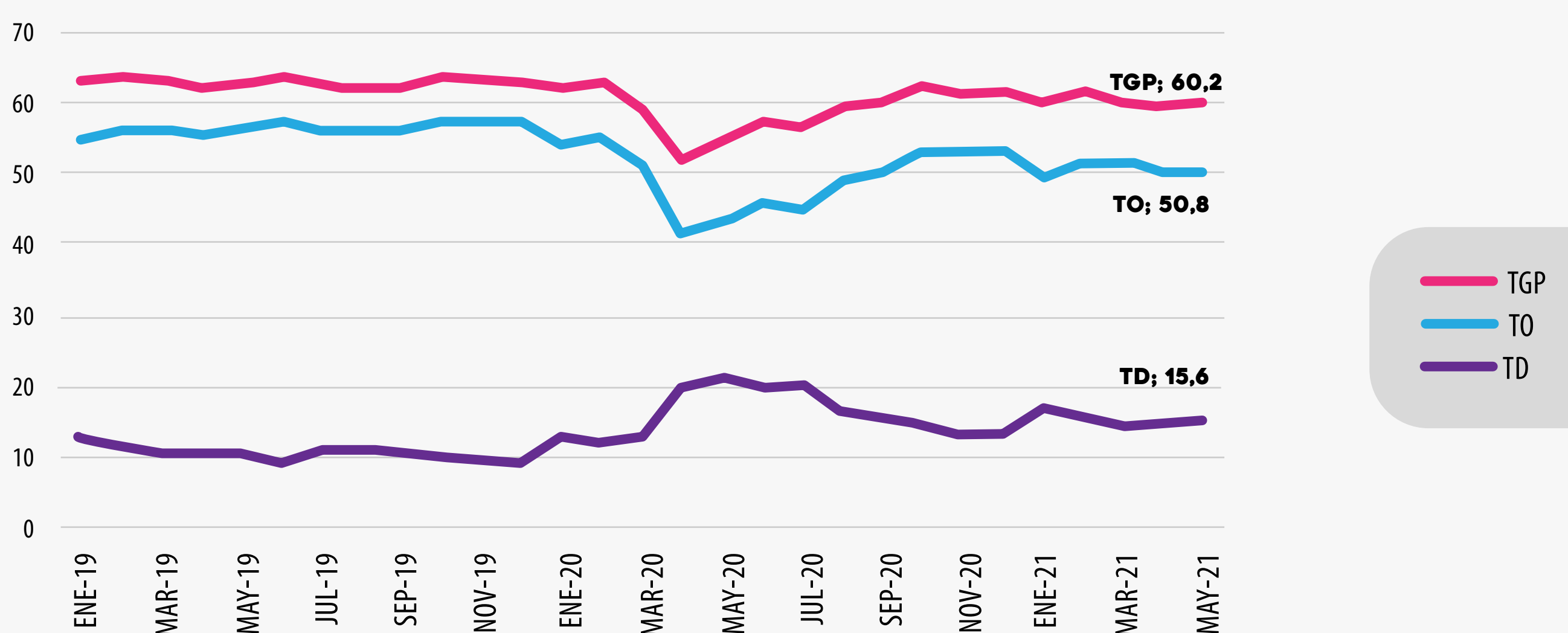
registró la mayor caída del PIB en por lo menos 90 años, un decrecimiento del **6.8%**. ¿Cómo se está comportando la actividad económica en 2021? en el primer trimestre se logró un crecimiento positivo correspondiente al **1.1%** con respecto al mismo periodo del año 2020. Las ramas económicas que presentan un mayor crecimiento en su producción son: las actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, con un aumento del **7.6%**, y la industria manufacturera con el **7%**. Estas ramas habían sido de las más afectadas con las restricciones impuestas como consecuencia de la pandemia. Por otra parte, la explotación de minas y canteras cae un **15%** al igual que la construcción que retrocede **6%**.

Es importante anotar que las proyecciones más actualizadas para Colombia estiman, para 2021, un crecimiento económico entre el **6%** (Minhacienda) y el **7.6%** (OCDE).

Bajo este panorama, y con la reciente publicación por parte del DANE de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, para mayo de 2021, se actualizan los indicadores de mercado laboral y se continua el seguimiento de los mercados de trabajo nacionales y regionales en el país en la coyuntura de reactivación y la repotenciación de la economía nacional. En la Gráfica 1 se muestra la evolución de la Tasa Global de Participación, TGP, y su última medición, lo mismo para la Tasa de Ocupación, TO, y la Tasa de Desempleo, TD. Sobre la TGP, desde comienzo de año la participación ha estado rondando de cerca el **60%**, la medida para mayo de 2021 fue de **60.2%**.

Aunque en el último trimestre del 2020 la TGP estuvo algunos puntos por encima de las medidas en 2021, aun en ningún mes se ha equiparado el nivel de participación previo a la pandemia. En mayo de 2019 la TGP fue de **63.1%**.

Gráfica 1. Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación y Tasa de Desempleo



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane.- GEIH 2019-2021

En cuanto a la TO, la medición para mayo de 2021 fue de **50.8%**, bastante por encima del **43.4%** de 2020, uno de los peores meses para el empleo en Colombia tras la llegada de la pandemia. Sin embargo, todavía es un indicador que se encuentra por debajo de la ocupación en 2019, que para mayo fue de **56.4%**. Al igual que con la TGP, los últimos meses de 2020 mostraban más ocupación que los de comienzo de 2021.



Sobre la TD, las estimaciones de la proporción de desempleados aún distan de las cifras de un dígito alcanzadas en 2019, la estimación para mayo de 2021 fue **15.6%**. Durante lo corrido de 2021 enero fue el mes con la mayor tasa de desempleo con **17.3%** y durante mayo de 2019 la TD había sido **10.5%**, con la pandemia la cifra de desempleo se incrementó a **21.4%** en mayo de 2020.

Desde la perspectiva regional, la Tabla 1 presenta la desagregación de los ocupados y desocupados en las 23 grandes ciudades y áreas metropolitanas del país, abarcando el trimestre móvil marzo – mayo. La Tabla evidencia que en las 23 ciudades y áreas metropolitanas hubo un poco más de **11 millones** de ocupados y **2.3 millones** de desocupados, lo que equivale a una tasa de ocupación del **52.2%** y a una tasa de desempleo de **17.1%**. Con relación a la variación entre el trimestre móvil de marzo-mayo de 2021 el mismo trimestre de 2020, los ocupados en las 23 ciudades y áreas metropolitanas incrementaron en **16.4%** y los desocupados disminuyeron **8.9%**. En cuanto a las tasas, la TO aumento en **14.8%** y la TD se contrajo en **18%**.

Respecto a las ciudades y áreas metropolitanas, Bogotá, Medellín y Cali son las de los mercados laborales más grandes con **3.8 millones** de ocupados, **1.7 millones** y **1.1 millones** de ocupados respectivamente. En cuanto a la cantidad de desocupados en estas ciudades es de **0.8 millones**, **0.4** y **0.3 millones** de personas.

El caso de Bogotá es particularmente interesante, ya que las variaciones anuales muestran que, en comparación al mismo trimestre móvil de 2020, entre marzo y mayo de 2021 los ocupados se elevaron en **14.5%** pero también crecieron los desocupados en **6.8%**, mientras al analizar la situación por tasas, la TO muestra un incremento de **12.9%** y la TD una reducción del **5.5%**. Un aumento en el número total de desocupados, pero una tasa de desempleo que muestra un decrecimiento en su variación anual.

Tabla 1. Indicadores de ocupación y desempleo para 23 ciudades y A.M.

	OCUPADOS		DESOCUPADOS		T.O.		T.D.	
	MAR-MAY	V. ANUAL	MAR-MAY	V. ANUAL	MAR-MAY	V. ANUAL	MAR-MAY	V. ANUAL
Armenia	121.8	48.6%	29	-19.0%	49.6	47.7%	19.3	-36.7%
Bogotá	3756.7	14.5%	832	6.8%	53.8	12.9%	18.1	-5.5%
Medellín	1713.5	13.7%	355	-14.2%	52.5	12.2%	17.2	-20.3%
Cali	1138.4	20.9%	284	0.9%	52.9	19.3%	20.0	-13.2%
Barranquilla	842.5	5.9%	101	-22.6%	53.2	4.4%	10.7	-24.0%
Bucaramanga	537	15.3%	88	-18.0%	57.5	14.1%	14.1	-24.8%
Manizales	170	8.3%	33	-23.5%	46.6	7.4%	16.1	-24.7%
Pasto	189	18.3%	30	-16.7%	57.0	16.5%	13.8	-25.5%
Pereira	259	14.2%	47	-21.3%	48.3	13.1%	15.2	-26.4%
Cúcuta	339	27.2%	83	-24.8%	48.8	25.6%	19.6	-32.8%
Ibagué	219.0	30.8%	52	-33.2%	48.4	29.3%	19.1	-39.6%

Montería	140.8	7.9%	27	-19.4%	47.0	6.1%	16.3	-21.2%
Cartagena	417.2	21.6%	51	-22.9%	49.9	20.0%	10.8	-32.6%
Villavicencio	222.0	27.1%	44	-24.5%	53.1	24.2%	16.4	-33.9%
Tunja	80.4	21.1%	18	9.4%	48.0	18.1%	18.3	-7.9%
Florencia	63.7	18.3%	15	-27.5%	48.2	15.8%	18.6	-31.5%
Popayán	102.0	33.4%	23	-28.3%	46.1	32.1%	18.5	-37.7%
Valledupar	161.8	17.7%	40	0.2%	46.6	14.6%	19.9	-11.9%
Quibdó	29.3	9.6%	8	19.7%	37.1	8.8%	20.7	7.3%
Neiva	129.9	24.4%	32	-36.4%	47.2	23.5%	19.9	-39.1%
Riohacha	86.6	29.9%	23	-15.8%	45.3	25.3%	21.2	-27.7%
Santa Marta	194.1	35.4%	36	3.9%	48.2	32.8%	15.8	-19.6%
Sincelejo	114.8	17.6%	22	-35.0%	50.7	15.6%	16.0	-37.6%
23 ciudades y A.M.	11028.7	16.4%	2,272	-8.9%	52.2	14.8%	17.1	-18.0%

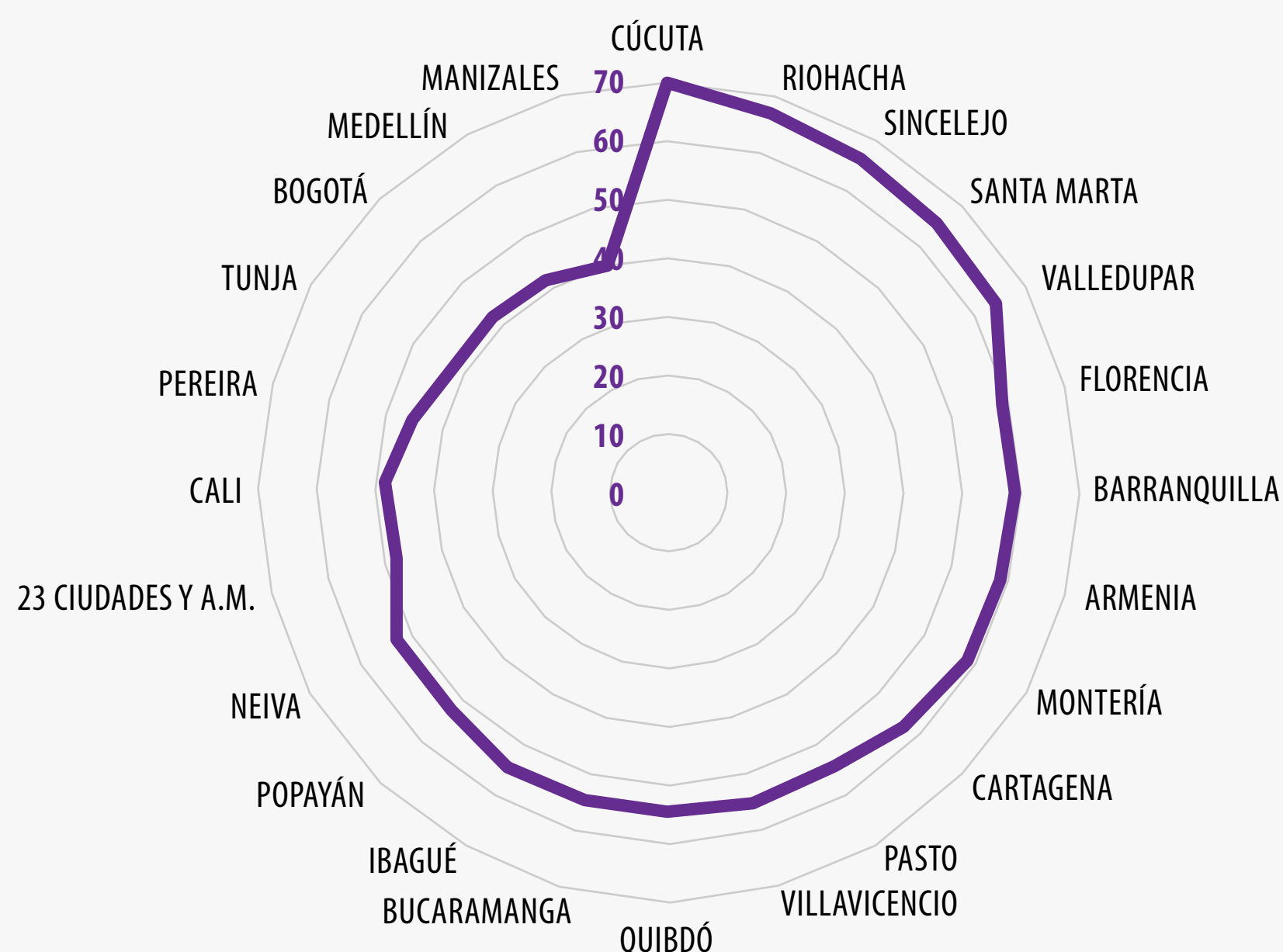
Nota: : T.O.: Tasa de Ocupación, T.D.: Tasa de Desempleo, V. Anual: Variación anual entre el trimestre móvil marzo-mayo de 2021 en comparación al mismo trimestre móvil de 2020.

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

Se destaca también la situación de Armenia, Santa Marta y Popayán como las ciudades con mayor crecimiento en el número de ocupados con **48.6%**, **35.4%** y **33.4%** respectivamente. Contrariamente, Barranquilla, Montería, Manizales y Quibdó son las 4 ciudades con tasas de crecimiento de los ocupados de una sola cifra. En cuanto al número de desocupados, las mayores reducciones se experimentaron en Neiva, Sincelejo e Ibagué, en estas ciudades la contracción en el número de desocupados supero el **30%**. Mientras que en Quibdó y Tunja se registra un aumento en la cantidad de personas desocupadas.

Continuando con el análisis de mercado laboral para las grandes ciudades y áreas metropolitanas del país, la tasa de informalidad muestra que a nivel nacional el **48.6%** de los ocupados trabaja de manera informal. En cuanto a ciudades específicas, las que mayor incidencia de informalidad presentan son Cúcuta, Riohacha, Sincelejo, Santa Marta y Valledupar, todas con una tasa de informalidad superior al **60%**, siendo Cúcuta la ciudad con mayor proporción de ocupados informales con **69.1%**. En cuanto a las ciudades con una incidencia inferior de informalidad, Cali, Pereira, Tunja, Bogotá, Medellín y Manizales son las ciudades con la menor proporción de ocupados informales y que además se encuentran por debajo del promedio para las 23 ciudades y áreas metropolitanas. Manizales es la que presenta la menor tasa de informalidad con **40.3%**, seguida por Medellín con **41.7%** y por Bogotá con **41.8%** (ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Tasa de informalidad trimestre móvil marzo-mayo 2021



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

En cuanto a las ramas de actividad económica, la Gráfica 3 muestra la evolución de ocupados. En esta se observa que en Colombia la principal actividad económica es el comercio. Actividad que en mayo de 2021 tuvo más de 4 millones de trabajadores.

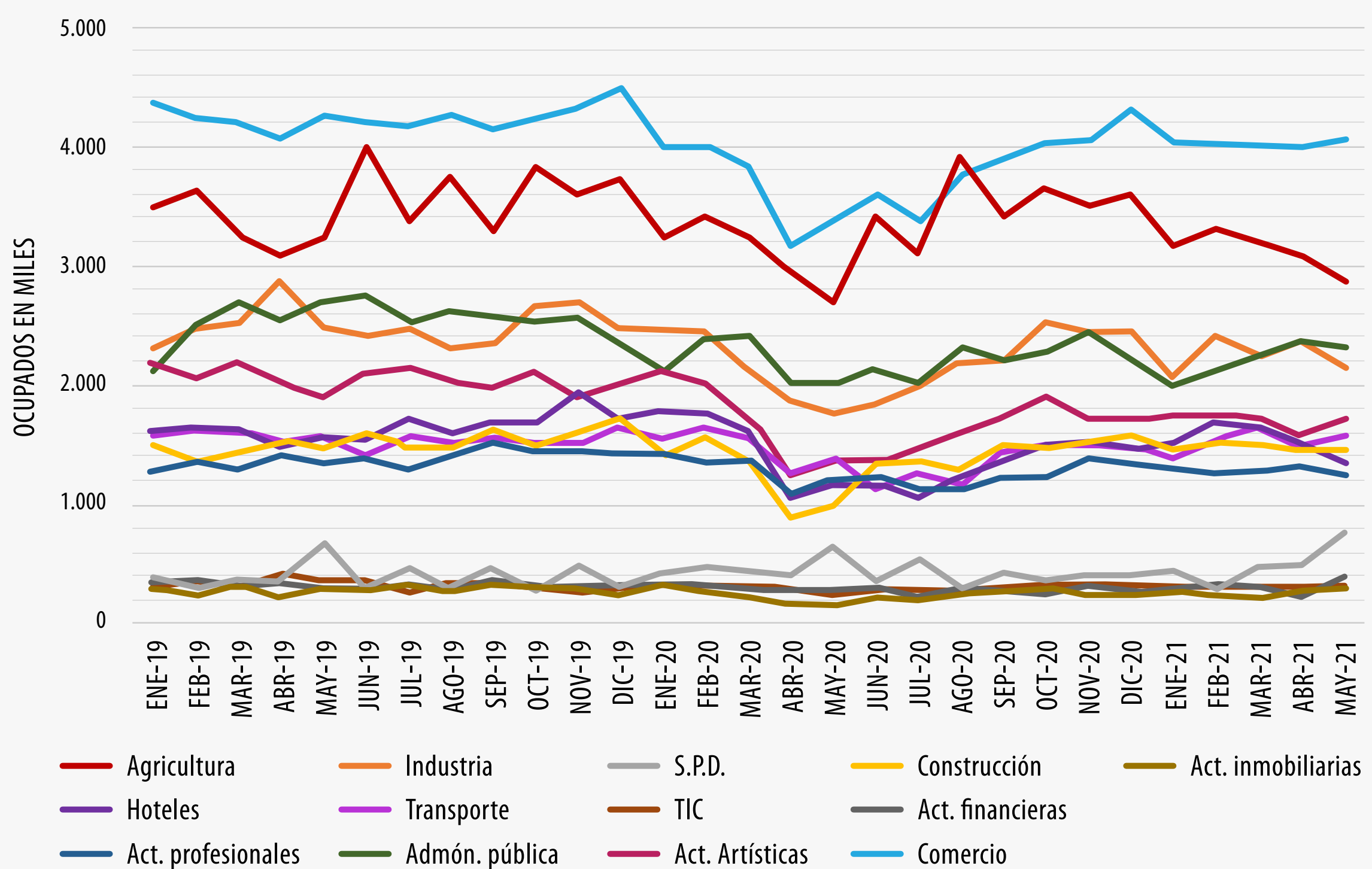
Previo a la crisis ocasionada por el Covid-19, el comercio también era la principal actividad económica del país. En mayo de 2019 contaba con casi **4.3 millones** de trabajadores, que se redujeron a **3.3 millones** en mayo de 2020.

Otros sectores que se destacan son la agricultura, la administración pública y la industria. La agricultura muestra un comportamiento interesante, ya que en los meses posteriores a la llegada de la pandemia creció en su número de ocupados, llegando a ser la principal actividad económica del país, y en términos de ocupados, en agosto de 2020 contó con **3.9 millones** de trabajadores. Sin embargo, en lo corrido de 2021 la dinámica del número de trabajadores en este sector ha tomado tendencia a la baja y la última estimación para mayo de 2021 muestra **2.9 millones** de ocupados.

En la administración pública se presentaron menores afectaciones, al menos en términos de trabajadores ocupados. La medición a mayo de 2021 fue de **2.3 millones**, en el mismo mes de 2020 fue de **2 millones** y previo a la crisis, en mayo de 2019, fue de **2.7 millones**. Por otro lado, la industria en mayo de 2021 tuvo **2.1 millones** de trabajadores, que representan un crecimiento importante con relación a los **1.7 millones** de mayo de 2020. Además, previo a la crisis en mayo de 2019, la industria manufacturera colombiana contrató a **2.5 millones de trabajadores por lo que se evidencia una fuerte recuperación y reactivación.**



Gráfica 3. Evolución de los ocupados por rama de actividad económica

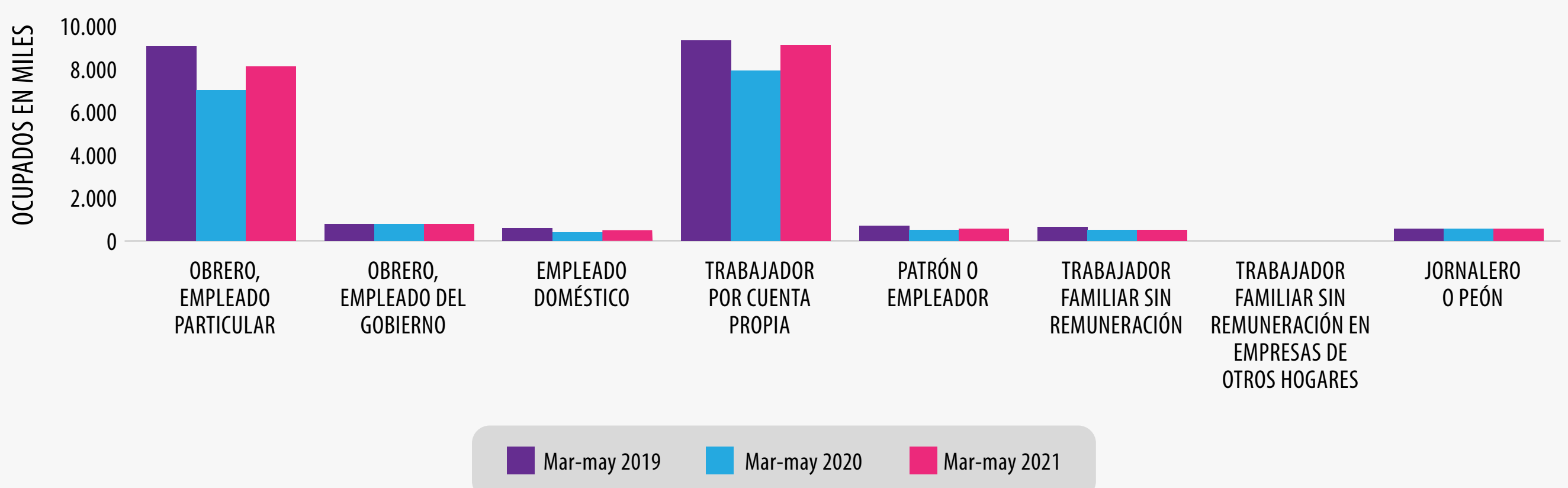


Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2019-2021

Por último, desde el análisis por ramas de actividad económica resulta relevante mencionar el caso del Suministro de Servicios públicos Domiciliarios, como la electricidad, el gas y el agua. Ya que al contrario de los otros sectores, este tuvo un marcado crecimiento con la llegada de la crisis sanitaria, y también muestra tendencia creciente en lo que va del 2021. Los servicios públicos contrataban **680 mil** trabajadores en mayo de 2019, **636 mil** trabajadores en mayo de 2020 y **761 mil** trabajadores en mayo de 2021.

Ahora, abordaremos la evolución de los ocupados por posición ocupacional según las referencias de la Gráfica 4, donde se observa una recuperación en mayor proporción para los empleados particulares y de empresas privadas, lo cual puede estar mostrando una recuperación para el empleo formal. Sin embargo, también se observa un crecimiento en el número de trabajadores por cuenta propia, en donde las actividades que se realizan en un más alto porcentaje son 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 precarios. 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.

Gráfica 4. Evolución de los ocupados por posición ocupacional



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2019-2021

La Tabla 2 presenta los principales indicadores de mercado laboral segregados por género para el trimestre móvil de marzo-mayo 2021. El cuadro hace evidente que en Colombia las mujeres continúan siendo el grupo poblacional más importante en número con más de **25 millones** de colombianas. Sin embargo, la cantidad de mujeres ocupadas y su participación en los mercados de trabajo es mucho menor que la de los hombres. Así mismo, la problemática no solo se muestra en una reducida participación sino también en que las mujeres que quieren trabajar encuentran más difícil que los hombres encontrar trabajo, por lo que tienen tasas de ocupación bajas y tasas de desempleo altas. Las estimaciones para el trimestre marzo-mayo de 2021 denotan que la tasa de global de participación de las mujeres en el país fue de **49%** mientras para los hombres de **71.8%**. En cuanto a la tasa de ocupación las mujeres tuvieron casi **40%** mientras para los hombres la TO fue de **63.1%**. Consistente con lo anterior, la TD para las mujeres que fue de **19.1%** y para los hombres del **12%**.

Tabla 2. Principales indicadores de mercado laboral por género

	MUJERES	HOMBRES	NACIONAL
TGP	49.0	71.8	60.1
TO	39.6	63.1	51.1
TD	19.1	12.0	15.0
Población total (miles)	25246	24589	49835
Población en edad de trabajar (miles)	20564	19687	40251
Población económicamente activa (miles)	10070	14127	24197
Ocupados (miles)	8147	12431	20578
Desocupados (miles)	1923	1696	3619
Inactivos (miles)	10495	5560	16054
Subempleados Subjetivos (miles)	2521	3560	6081
Subempleados Objetivos (miles)	1013	1485	2498

Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2021

La dinámica discriminatoria del mercado laboral colombiano, pone en una situación vulnerable a las mujeres, y esto se manifiesta también desde una alta incidencia de inactividad. Mientras casi **10.5 millones** de mujeres son inactivas, solo **5.6 millones** de hombres están en esta misma condición. Así mismo, la incidencia del subempleo como proporción del total de ocupados es un poco mayor para las mujeres que para los hombres, tanto en cuanto a subempleo subjetivo como objetivo.



Tabla 3. Indicadores de mercado laboral para los jóvenes

	MAR-MAY 2020	MAR-MAY 2021	V. ANUAL
TGP	62.6	69.7	11.3%
T0	45.6	53.1	16.4%
TD	27.1	23.8	-12.2%
PT	9004	9188	2.0%
PEA	5636	6405	13.6%
Ocupados (miles)	4106	4882	18.9%
Desocupados (miles)	1530	1523	-0.5%
Inactivos (miles)	3368	2783	-17.4%
NINI hombre* (miles)	Sin dato	1141	
NINI mujer* (miles)	Sin dato	2199	

Nota: Jóvenes como la población entre 18 y 28 años. V.Anuual: Variación anual entre el trimestre móvil marzo-mayo de 2021 en comparación al mismo trimestre móvil de 2020. NINI: Ni estudia ni trabaja, \* los NINI se calculan como los jóvenes que no estudian ni trabajan entre 14 y 28 años.

Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. GEIH 2019-2021

Así mismo, otro grupo poblacional altamente vulnerable y cuyos resultados de mercado laboral se han visto especialmente afectados por la crisis sanitaria actual, son los jóvenes. La Tabla 3 presenta algunos de los indicadores de mercado laboral más importantes para las personas entre los 18 y los 28 años. Para este grupo poblacional, la tabla muestra que la tasa de desempleo se encuentra muy por encima de las cifras nacionales presentadas al comienzo de este informe de mercado laboral, y aunque de 2020 a 2021 hubo una reducción de la tasa de desempleo de **12.2%**, esta reducción contrasta con la casi imperceptible reducción en el número de jóvenes desocupados, que entre los dos últimos años solo se contrajo **0.5%**.

Además de lo anterior, de los **9.2 millones** de jóvenes colombianos, casi **2.8 millones** se encuentran inactivos, **1.5 millones** están desocupados y 4.9 se encuentran ocupados. De los indicadores principales presentados, el número de ocupados es el que mayor variación entre 2020 y 2021, ya que se incrementa **18.9%** en el número de ocupados jóvenes.

Entre los jóvenes mayores de 14 años y menores de 28 también existe otra problemática relacionada con la inactividad y el acceso a la educación; los jóvenes que no estudian ni trabajan, conocidos popularmente como-NINI. Aunque no se tienen datos sobre los NINI para el trimestre móvil de marzo-mayo de 2020, las estimaciones para este mismo trimestre en 2021 muestran que existe más de **1.1 millones** de niños y hombres jóvenes que no estudian ni trabajan, mientras que la cantidad de niñas y mujeres jóvenes en la misma condición es de **2.2 millones**, mostrando conjuntamente la vulnerabilidad de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral del país. Como posible punto de referencia para las cifras de NINI, en el 2019, año previo a la crisis sanitaria, había **848 mil** niños y hombres jóvenes que no estudiaban ni trabajaban, y **1.9 millones** de niñas y mujeres jóvenes en la misma condición. Por lo que los datos muestran un debilitamiento de las condiciones para niños, niñas y jóvenes.

## 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. Adicionalmente, se abordan comparaciones en intervalos de dos años, dado que el último año de condiciones normales fue el 2019, y en este sentido se toma como referencia para hacer un análisis complementario a la evolución de las variables de interés.

### 2.1 Afiliados

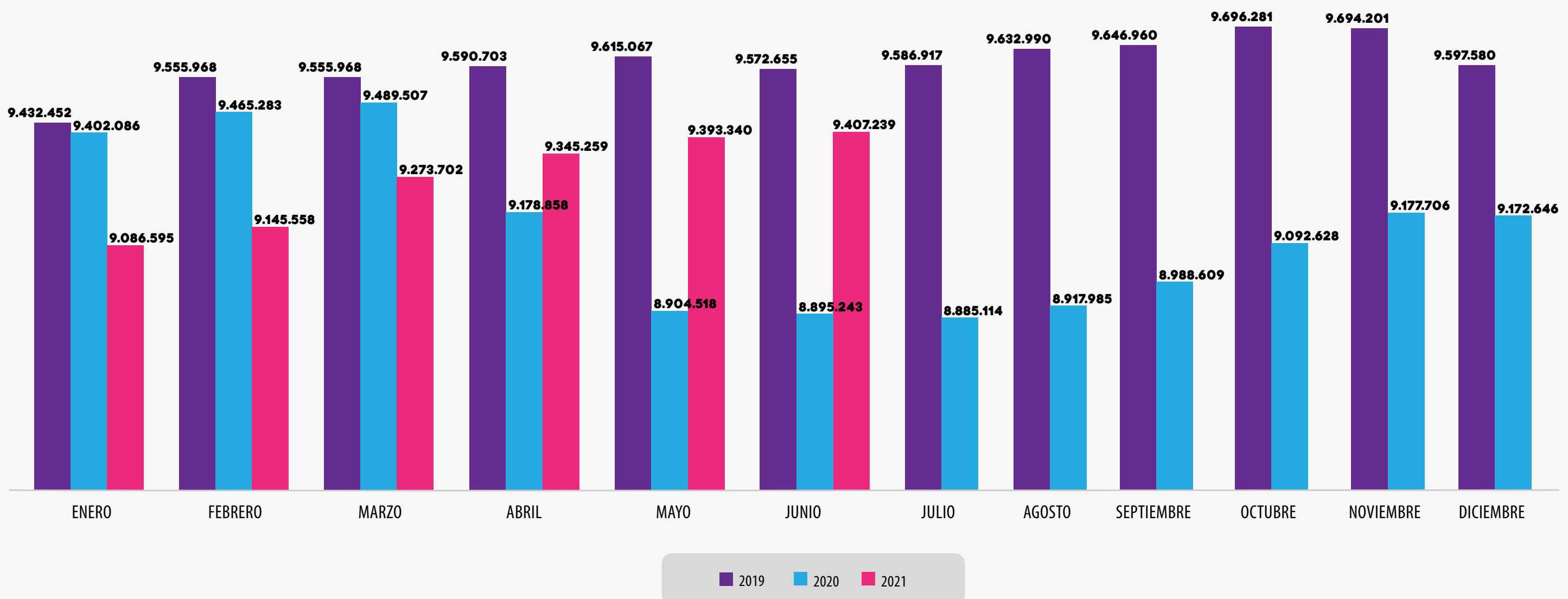
El segundo trimestre de 2021 evidencia la consolidación de la recuperación de afiliaciones al Sistema desde que se inició la apertura gradual de la economía luego de los cierres generalizados que se produjeron a partir de marzo/abril de 2020. En el periodo compuesto por los meses de abril, mayo y junio de 2021, el promedio de afiliaciones alcanzó los **9.38 millones** de personas, esto representa **389 mil** afiliados más con respecto a lo registrado en el mismo trimestre del año previo, llevando a un incremento del **4.3%** en términos relativos. (Gráfica 5).

En este aspecto cabe destacar que 12 cajas de compensación lograron incrementos superiores al **7%** y únicamente 5 cajas tuvieron un retroceso en el número de afiliaciones, lo que configura un escenario muy diferente al observado en meses previos, en los cuales la gran mayoría de las cajas reportaban un decrecimiento de las afiliaciones.

Así mismo, debe destacarse el sobresaliente desempeño de algunos departamentos que evidencian una recuperación acelerada en este indicador, como es el caso de Antioquia y de Caldas. En Antioquia hubo un incremento del **7.5%** equivalente a 117 mil afiliaciones. Y en Caldas el incremento fue del **8.4%** aportando **13 mil** afiliaciones nuevas al Sistema con respecto al segundo trimestre de 2020. No obstante, algunos departamentos aún presentan reducciones en las afiliaciones, incluso considerando que el segundo y tercer trimestre del año anterior fue el periodo en el que se sintieron con mayor fuerza las restricciones a la actividad económica, por lo que son puntos bajos de comparación. Relacionados con esta situación se puede mencionar a los departamentos de Meta, Amazonas, Norte de Santander y Huila.

Lo anotado anteriormente no es trivial, ya que permite vislumbrar el inicio de la senda de expansión del Sistema para incrementar en el neto el número de afiliados máximos históricos que se registraron en el 2019, y que rondaron los **9.7 millones** de personas.

Gráfica 5. Afiliados Mensuales al Sistema de Compensación Familiar (2019-2021\*)



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

Pese al panorama comentado en los párrafos precedentes, es necesario anotar que al Sistema todavía le falta un largo trecho por recorrer para alcanzar los niveles de afiliación de 2019, en particular porque la comparación que se ha realizado tiene como punto de referencia el que puede ser considerado el peor trimestre de la actividad económica y del empleo en los últimos 100 años, o por lo menos desde que se cuenta con mediciones comparables. Sin embargo, también se debe resaltar que algunos departamentos ya tienen niveles de afiliaciones superiores a los de 2019 como se detallará más adelante.

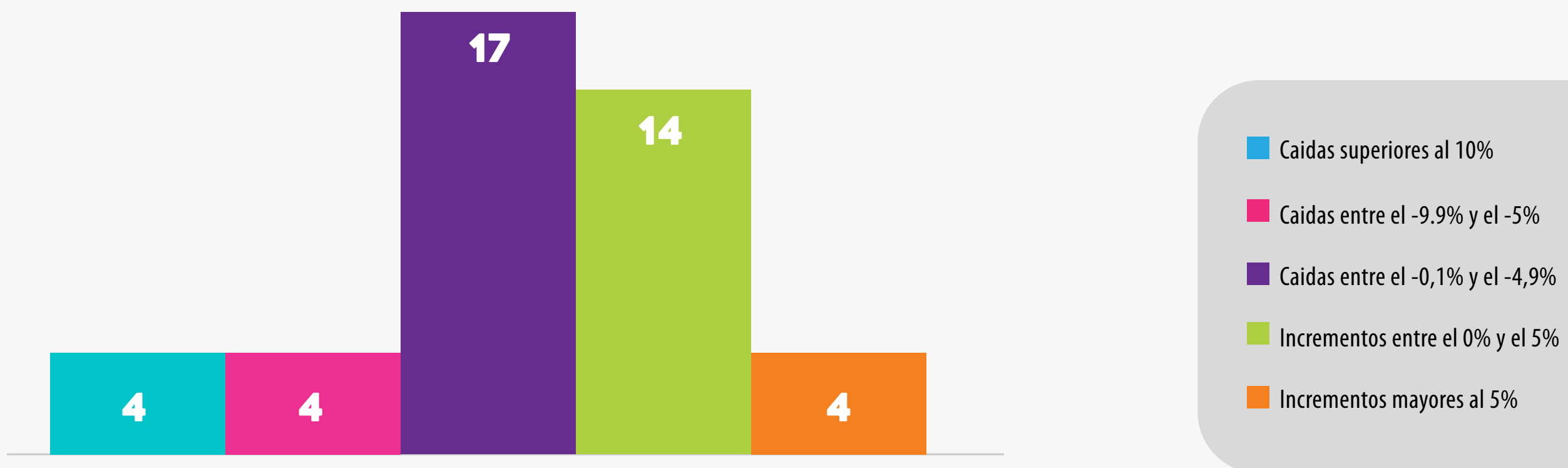
En términos generales las Cajas están **2.2%** por debajo de las afiliaciones que se reportaron en el segundo trimestre de 2019. Sin embargo, particularizando este indicador encontramos:

- 25 tienen menos afiliaciones que hace dos años, lo que constituye más de la mitad de las que conforman el Sistema (**58%**).
- 4 reportan caídas superiores al **10%**
- 4 se encuentran en retrocesos en un rango que va del **-5%** al **-9.9%**.
- El aspecto positivo lo configuran 4 cajas que ya cuentan con al menos **5%** más de afiliados de los que registraban en el año anterior al inicio de la pandemia.

En el ámbito regional, nuevamente, se destacan los departamentos de Antioquia y Caldas por su avance en afiliaciones, el primero ya cuenta con un **3.7%** más de afiliados que en 2019 y el segundo con un **4%** adicional (Gráfica 6).



Gráfica 6. Número de Cajas de Acuerdo a la Variación de Afiliados con Respecto al Segundo Trimestre de 2019

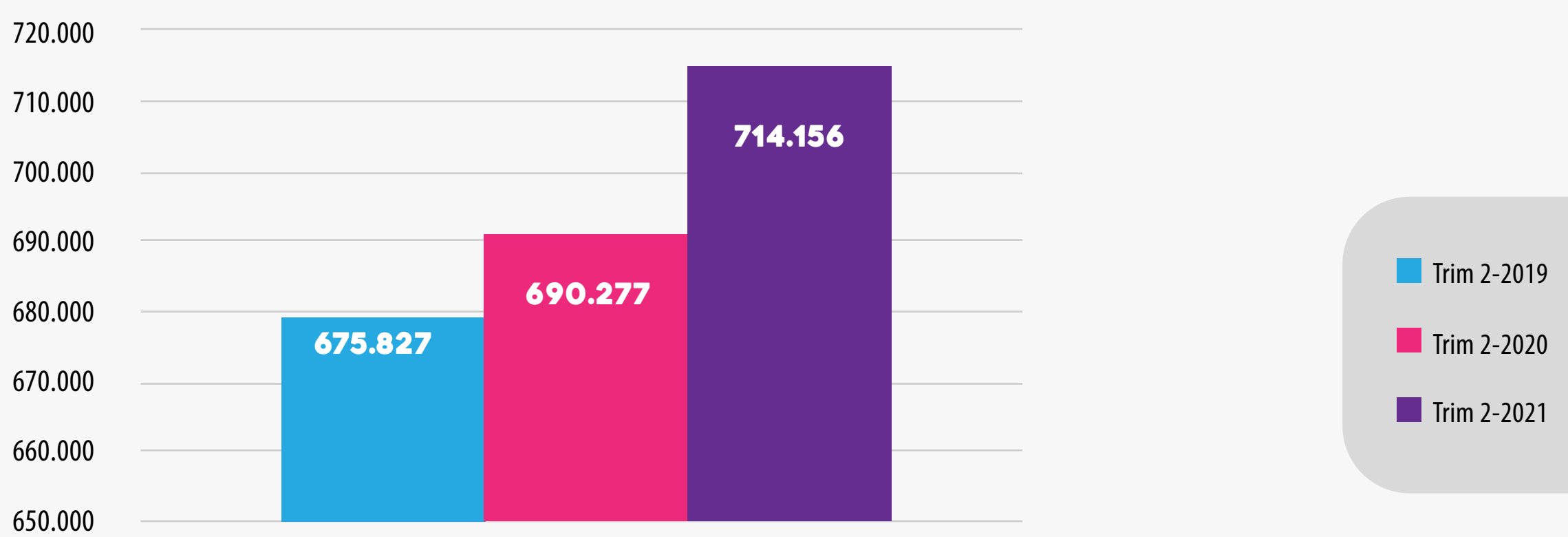


Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 23 de julio de 2021. \*Información preliminar para 2021

## 2.2 Aportantes

El número de empresas aportante incrementó en **3.5%** en el segundo trimestre de 2021, llegando a **714 mil** de acuerdo a la información reportada en la plataforma SIGER (Gráfica 7).

Gráfica 7. Evolución de las Empresas Aportantes. Trimestre 2 2019-2021.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 23 de julio de 2021. El trimestre corresponde al promedio de abril, mayo y junio. \*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 correspondencia con lo sucedido en el volumen de las afiliaciones, en los meses recientes los aportes del 4% también registraron un crecimiento notable en el segundo trimestre. No obstante, todavía se tienen Cajas con variaciones negativas que marcan un escenario de recuperación desigual. Veamos:

Para el segundo trimestre de 2021 el Sistema recibió **\$2.02 billones** por ingresos de aportes. Lo que significa un aumento del **8.8%** en total.

Cabe destacar que en el mes de abril el crecimiento fue de **3.7%**, en mayo de **9.7%**, y en junio de **13.1%**, es decir en el periodo mensual se denota un crecimiento continuo de estos recursos. Dicho comportamiento es fundamental para el sostenimiento de los subsidios y los servicios sociales que ofrecen las Cajas a su población afiliada e incluso a población no afiliada de acuerdo a la normatividad que rige al Sistema de Compensación.

15 Cajas (**34%** del sistema) registraron incrementos superiores al **10%** en el segundo trimestre. Sin embargo, 4 Cajas de Compensación presentaron decrecimientos de sus ingresos de aportes.

## 3. MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE Y ASIGNACIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

El componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante, MPC, en lo corrido del 2021, ha estado operando bajo los decretos 488 y 770 que continúan en vigencia en cuanto el Gobierno Nacional mantenga el estado de emergencia sanitaria, que de acuerdo con la Resolución 738 de 2021 se mantiene por lo menos hasta el 31 de agosto del presente año. Bajo este contexto, es importante recordar entonces que los beneficios que reciben los cesantes consisten en mantener la cuota del subsidio familiar, el pago de los aportes al sistema de subsidio de salud y pensiones sobre un salario mínimo mensual vigente y una transferencia de **\$605.684** durante tres meses<sup>1</sup>, es decir que en promedio un beneficiario del MPC tendría una asignación de recursos de **\$2.534.352**<sup>2</sup>.

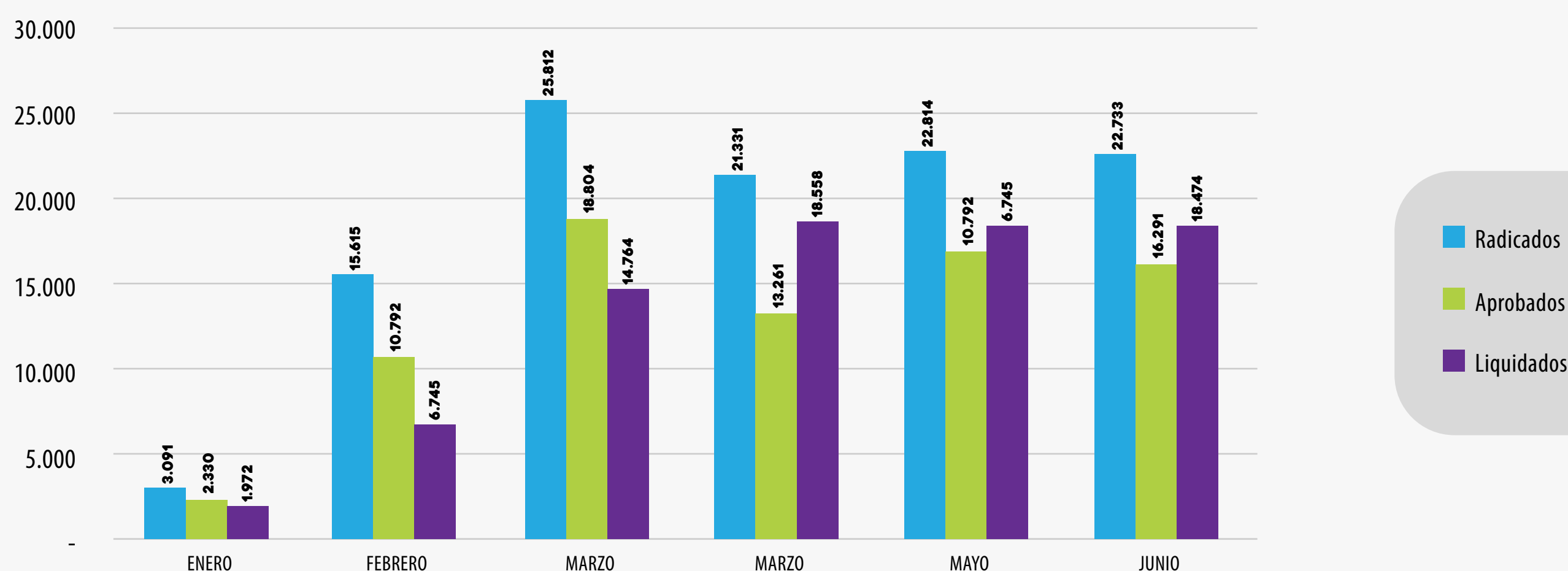
Durante el primer semestre del año se han postulado al MPC **111.396** cesantes, de los cuales **78.444** (el **70%**) han cumplido las condiciones de acceso establecidas en el Decreto 448 de 2020, es decir han cotizado al Sistema de Subsidio Familiar por un año continuo o discontinuo en los últimos cinco años. De estas postulaciones aprobadas se ha asignado el subsidio a **78.940** beneficiarios, por un valor **\$180.738 millones**, lo cual se acerca al **50%** de los recursos del FOSFEC proyectados para la subcuenta de prestaciones en el 2021<sup>3</sup>.

1. Este valor corresponde a lo establecido en el Decreto 770 de una transferencia por 2 SMMLV dividido en tres cuotas mensuales

2. Este valor puede cambiar teniendo en cuenta si la persona recibe la cuota del subsidio familiar

3. El número de subsidios liquidados es mayor que el número de aprobados en la medida en que los primeros tienen en cuenta los aprobados en la vigencia 2020 que aún se encontraban en lista de espera

Gráfica 7. Subsidios radicados, aprobados y liquidados durante el 2021



Fuente: Información recolectada por el Ministerio del Trabajo – Corte 20 julio

## 4. NORMATIVIDAD LABORAL RECIENTE

Se resalta durante el período comprendido en el presente boletín, las siguientes normas de carácter legal y reglamentarias:



### LEY 2088 DEL 12 DE MAYO DE 2021

"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"<sup>4</sup>

- Regula y habilita el trabajo en casa en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales. Aplica a trabajadores del sector privado como a servidores públicos.
- No genera variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- Puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos y se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.
- Aplica criterios de coordinación (entre empleador y trabajador) y desconexión laboral (garantiza tiempos de descanso al trabajador con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.)
- Para su aplicación no requiere modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que sea necesario para el desarrollo de las labores.
- Cuando tengan derecho, el auxilio de transporte será reconocido como subsidio de conectividad. En todo caso no son acumulables.
- Cuando se habilite por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez. En caso que persistan las mismas condiciones se extenderá hasta que éstas desaparezcan.
- Vigente desde el 12 de mayo de 2021.

4. Consultada en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202088%20DEL%2012%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>





### **LEY 2101 DEL 15 DE JULIO DE 2021**

“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”<sup>5</sup>

- Reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.
- Excepción de aplicación para adolescentes autorizados para trabajar; labores insalubres o peligrosas según ordene el gobierno.
- Modifica el artículo 161 del CST y establece la jornada en 42 horas a la semana y se entenderá de esta manera a toda alusión a jornada laboral a partir de la expedición de esta ley, con la gradualidad establecida en el texto de la misma.
- Implementación progresiva a partir del segundo año de entrada en vigencia de esta ley y establecida de común acuerdo entre empleador y trabajador.
- No implicará reducción de remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.



### **DECRETO 526 DEL 19 DE MAYO DE 2021**

“Por el cual se adicionan unos artículos al capítulo 1 del título 1, de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo”<sup>6</sup>

- Aplica al contrato de trabajo escrito del artículo 39 del CST.
- Puede ser firmado por cualquiera de las partes o por ambas.
- Sólo pueden ser utilizadas: firma electrónica o firma digital, acorde con las normas que las regulan en nuestro país.
- La firma digital tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita si incorpora los atributos establecidos en el art 28 de la Ley 527 de 1999<sup>7</sup>.
- La firma electrónica tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, si cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.2.47.3 del Decreto 1074 de 2015<sup>8</sup>.
- Los empleadores garantizarán la gestión documental digital de los contratos de trabajo firmados electrónicamente o digitalmente protegiendo su autenticidad, integridad y disponibilidad para posterior consulta.
- Establece reglas para el uso de la firma electrónica en los contratos laborales.
- Se aplica el tratamiento de datos personales establecido en la Ley 1581 de 2012<sup>9</sup>.
- Vigente desde la fecha de expedición.

5. Consultada en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

6. Puede consultarse en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20526%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>

7. Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones. Consultada en:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0527\\_1999.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0527_1999.html)

8. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo. Consultado en:

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019935>

9. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Consultada en:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1581\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html)



### **DECRETO 689 DEL 24 DE JUNIO DE 2021**

"Por el cual se reglamenta los artículos 64, 65, 66 y 67 de la ley 2069 de 2020, se modifica el artículo 2.2.6.1.3.12, se subroga la sección 8 y se deroga la sección 9 del capítulo 1 del título 6 del libro 2 de la parte 2 del decreto 1072 de 2015 único reglamentario del sector trabajo."

- Modifica las reglas de administración del FOSFEC para que las Cajas de Compensación Familiar den cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 2069 del 31 de diciembre de 2020<sup>10</sup>.
- Establece lineamientos para habilitar los servicios de fomento y desarrollo empresarial que se ejecutarán a través de las Cajas de Compensación Familiar.
- Capacitación ofrecida por las Cajas de Compensación Familiar para el fortalecimiento del recurso humano para la productividad objetivo de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de los trabajadores activos en el desempeño de sus funciones laborales específicas deberá ser acorde con las características productivas de sus regiones.
- Cajas de Compensación Familiar encargadas de promocionar, y dar a conocer a las empresas afiliadas los servicios para el fomento empresarial para aquellas MIPYMES afiliadas a la respectiva Caja que se encuentren en proceso de consolidación, a través de la prestación de servicios y ejecución de programas tendientes a incrementar la productividad laboral dentro acorde con lo establecido en la Ley de Emprendimiento.
- Vigente desde el 24 de junio de 2021

## **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 5 de mayo de 2021, en el escenario de la Junta Directiva Mensual de Asocajas, se llevó a cabo el segundo conversatorio entre el Gremio y la Academia; en esta oportunidad nos acompañó la Decana de la Facultad de Economía de Universidad de los Andes, Marcela Eslava, y el profesor Andrés Zambrano.

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 ocasionada por el Covid-19.

10. "Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia." Consultada en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202069%20DEL%2031%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202020.pdf>



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 dos expertos invitados, advirtiendo que las opiniones mencionadas no necesariamente coinciden con los puntos de vista oficiales del gremio.

## 5.1 Productividad en Colombia-Marcela Eslava

Para abordar la productividad en Colombia se parte de generalidades con el objetivo de definir lo que en realidad es productividad. Lo más importante son las personas y el dinero está al servicio del bienestar de las mismas, si se tiene dos economías con el mismo número de personas, pero una de ellas es más grande o tiene más capacidad de producir, puede repartir esa riqueza entre las personas. Lo anterior, es un tema de Bienestar que debe estar claro, depende también de los objetivos sociales, pero ciertamente el nivel de ingresos es un componente fundamental.

En términos de esas personas y cómo reciben los ingresos, hay dos formas: con el trabajo o con recursos que contribuyan al proceso productivo (ejemplo un CDT, invertir en acciones, etc.).

La productividad, es básicamente observar cuánto le retribuye la economía a cada quien por su contribución (trabajo o recursos). Pero la productividad no importa por aproximarse al nivel de avance de la tecnología, lo que interesa es la capacidad que la economía está proporcionando para lograr generar más valor. Es importante enfatizar en lo que consiste la productividad, porque normalmente el objetivo de lograr una mayor productividad es leído como 'cortar costos', por ejemplo, despedir personas por formas más baratas de producción. Esto revela que estos esfuerzos costo-efectivos pueden tener efectos positivos sobre el bienestar de algunos, pero invita a revisar un concepto más amplio, una definición que no se enfoque en el recorte de costes, es decir, sin considerar el bienestar de otras personas.

Hay una discusión teórica extensa, sobre cómo medir adecuadamente la productividad, cuántas unidades de bienes producidos se generan con los mismos factores. Sin embargo, la literatura más reciente se dirige a cuánto valor se genera (que no esté afectado meramente por la inflación), qué bienes producen mayor bienestar y tienen más valor incorporado; estas discusiones metodológicas conllevan a revisar cómo se define y mide la productividad.

Si se revisa el diferencial en productividad de una economía pobre o en desarrollo comparada con las economías avanzadas, las diferencias son grandes, por ejemplo, en la comparación entre Colombia y EEUU la diferencia es 5 a 1. Y esto se explica no porque sea menor la fuerza laboral si no porque cada persona, dada sus condiciones y la tecnología, produce mucho menos. Es decir, la retribución recibida por un colombiano es mucho menor que la de un estadounidense.



### 5.1.1 ¿Cómo nos volvemos más productivos?

- Una posibilidad es que cada negocio se vuelva más productivo: INNOVACIÓN. Explica como mínimo el **50%** del crecimiento de productividad agregado en un país, es decir, que la fuerza laboral se concentre en las empresas que generen mayor productividad, no al contrario.
- La segunda opción es que los más productivos empiecen a absorber más recursos, mientras los menos se contraen, y los muchos menos desaparecen. Existe una tendencia natural a que esto suceda, lo más productivo es más rentable. Sin embargo, los incentivos para innovar vienen de que en efecto la productividad genere rentabilidad, y potencialmente la menor productividad lleve a un negocio al fracaso.

La primera parte compone un ejercicio sencillo contable. Sin embargo, la segunda constituye un ejercicio de política pública, donde se debe analizar, por ejemplo, los impuestos, y tener cuidado con estos, ya que puede desestimular el crecimiento de las empresas.

Hay varios niveles en la asignación de recursos a las diferentes actividades productivas, el nivel más amplio es el de la estructura económica, en el que por ejemplo se tienen recursos invertidos en unos sectores de actividad que son bajos generadores de valor. El siguiente nivel sería que, al interior de cada una de esas actividades, haya a su vez subsectores en el que unos son más productivos que otros, como en la industria manufacturera. Y en el tercer nivel de esas actividades, se pueden encontrar asignaciones sub-óptimas entre empresas como ocurre en los textiles.

En Colombia y en general América Latina, hay una alta concentración relativa de recursos en sectores como agricultura. No obstante, esa no es la explicación a la baja productividad. Es en general, un problema del sector empresarial.

El caso de la industria manufacturera, que apenas compone menos del 20% de los factores productivos locales, puede dar una señal de lo que sucede en cada uno de los sectores. Los datos muestran la eficiencia en la asignación de recursos, es decir, la correlación de la productividad con la absorción de recursos. El análisis es útil para conocer si es cierto que los más productivos absorben más recursos. En esta industria se observa qué tan eficiente es la asignación de recursos dentro de sus subsectores, por ejemplo: textiles versus alimentos, producción de maquinaria, etc. Lo que se puede evidenciar, es que hay poca correlación y es muy similar entre Colombia y Estados Unidos, por lo cual aquí no se presenta una gran brecha.

En donde sí se encuentran grandes diferencias, es en la brecha de 10 puntos porcentuales de productividad al interior de los establecimientos de la manufactura. Hay una mayor concentración de recursos en empresas que son menos productivas dentro del sector manufacturero. En América Latina es de alrededor de un 15%, del total de la brecha de productividad.

### 5.1.2 ¿Qué quiere decir crecer en productividad o innovar?

En América Latina y en particular Colombia, es fundamental para cada unidad productiva innovar; lograr que cada persona sea más productiva y es aquí donde se encuentra la pertinencia de la educación.

Retornando al punto de la costo-eficiencia, cabe observar que es más relevante hacer cosas con un mayor grado de sofisticación e innovadoras, que generen más valor. Esto se puede evidenciar con los datos. Si bien es cierto que la costo-eficiencia es importante como una condición necesaria, el verdadero diferenciador es la capacidad de generar valor añadido.

### 5.1.3 Síntomas de la “enfermedad” de crecimiento de productividad al interior de las empresas en Colombia.

En Colombia se presenta un déficit de alto crecimiento e innovación. Las empresas manufactureras en Colombia crecen menos que sus pares en países desarrollados, y no es simplemente que cuando una empresa empieza en el país es menos productiva, es que sobre su ciclo de vida hace menos esfuerzos para crecer, y en cuanto es más pequeña, no solo es menos productiva si no que disminuye su capacidad de absorber más empleados. Esto no sucede sólo con la empresa típicas, sino que también se aprecia de manera predominante en las empresas denominadas “gacelas”, las grandes empresas tienden a crecer más en las economías desarrolladas.

En Colombia también se destaca la prevalencia de microempresas y cuentapropistas. Si se examina solo los asalariados gran parte de ellos se encuentran en microempresas, con una gran diferencia frente a países desarrollados. Por lo tanto, se tiene un tremendo déficit de creadores de empleo de alta productividad y alta generación de ingresos y seguridad laboral.

Gran parte de la baja asignación de recursos y de la baja innovación, y mucha de la prevalencia de las microempresas, está asociado en el país, no con el emprendimiento positivo de crecimiento, si no como una alternativa de supervivencia, lo que se expresa en informalidad. La informalidad viene a tener una relación de doble dirección con la productividad, en donde, por ejemplo, una microempresa no genera los suficientes ingresos para estar en la formalidad y en el que tampoco puede crecer porque al no estar dentro de la formalidad hay distintas barreras que se lo impiden.

Este diagnóstico, revela una gran preocupación asociada con que se tenga una recuperación que resulta más dinámica en los sectores del aparato productivo que generan menor productividad y que tienen mayor nivel de crecimiento, como es la informalidad, las microempresas y el cuentapropismo.

Para un mayor detalle de algunos de los planteamientos aquí expuestos se sugiere revisar el documento “The Life-Cycle Growth of Plants: The Role of Productivity, Demand and Wedges” en el siguiente enlace:

**[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w27184/w27184.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27184/w27184.pdf)**



## 5.1 El Papel del Sector Informal en la crisis del Covid-19: ¿Un Amortiguador o un Amplificador? - **Andrés Zambrano**

Algunos puntos que se deben resaltar a manera de introducción son los siguientes:

- El empleo en países en desarrollo tiene un componente de informalidad alto.
- Los trabajadores informales son más frágiles a los ciclos económicos.
- Pero el sector informal es más flexible que el sector formal y puede absorber parte del empleo formal destruido en una crisis. Esto se refiere a que, en el sector formal los empresarios asumen más costos para pagar impuestos y la seguridad social de sus trabajadores. En este sentido es más difícil para las personas acceder a esos empleos, y a su vez, el sector informal al no tener que asumir esos costos, le da la posibilidad de sustento a quienes no pueden entrar en la formalidad. En anteriores crisis la informalidad ha sido como amortiguador (pero solo a corto plazo).
- Sin embargo, la crisis del Covid-19 es distinta, el sector informal tiene un mayor riesgo de infección
- ¿Liderará esta vez la recuperación? ¿Cómo acelerar la recuperación?

### 5.2.2 Modelo

- Se propone un modelo epidemiológico y económico con sectores formal e informal.
- Los hogares consumen bienes de ambos sectores. Esos hogares que iban a plazas de mercado ahora compran en supermercados de centros comerciales, lo cual es un ejemplo de cómo se ha visto afectado el sector informal; y las ayudas del gobierno fueron orientadas más al sector formal.
- Una firma formal debe pagar salario mínimo, impuestos a la nómina, y costos de búsqueda.
- Los trabajadores que no son contratados por una firma formal se dividen entre informales y desempleados/inactivos.
- El riesgo de contagio es:
  - Mayor entre más se consume o trabaje.
  - Mayor si esas actividades se desarrollan en el sector informal.
  - Mayor entre más personas infectadas. (Si la tasa de infección es baja las personas van recuperando la normalidad de sus actividades, y si sube ocurre lo contrario).
- Se calibra el modelo a economías colombiana y peruana.
- Se simulan los efectos económicos y epidemiológicos de:
  - Transferencias universales y focalizadas.
  - Cuarentenas generales y focalizadas.
  - Disminución de impuestos de nómina.

### 5.2.3 Resultados epidemiológicos.

A grandes rasgos podemos encontrar, que las políticas implementadas por el Gobierno efectivamente ayudaron a disminuir muertes y esto lo reflejan los datos.



## 5.2.1 Resultados laborales.

La informalidad se vio bastante afectada, pudimos evidenciar que si hubo un costo de oportunidad en el que por disminuir muertos se disminuyó la actividad económica. Pero lo que, sin lugar a dudas, es evidente que los efectos pudieron ser peor sin la intervención del gubernamental.

## 5.2.2 Políticas alternativas.

Se proponen transferencias focalizadas, pero unos costos de contratación para nuevas personas mucho más bajos. Lo que ayudaría a una recuperación más rápida. En términos de empleo la recuperación sería más rápida y el consumo caería menos.

Las cuarentenas focalizadas que se enfoquen en el comercio informal implican un menor riesgo en contagio y acarrearán una caída en el consumo muchísimo menor.

Los subsidios en los impuestos a la nómina habrían evitado perder más empleos, pero no habrían impactado al consumo. Pareciera que la nueva contratación de trabajadores, es más importante para el proceso de recuperación.

Para un mayor detalle de algunos de los planteamientos aquí expuestos se sugiere revisar el documento "The Role of the Informal Sector in the COVID Crisis: A Cushion or an Amplifier?" en el siguiente enlace:

**[https://www.dropbox.com/s/n42d0lepz1bxpab/The\\_Role\\_of\\_Informality\\_on\\_the\\_Covid\\_Crisis\\_.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/n42d0lepz1bxpab/The_Role_of_Informality_on_the_Covid_Crisis_.pdf?dl=0)**

# Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

## CONCLUSIONES

- En el primer trimestre de 2021 el PIB se incrementó un **1.1%**, siendo el primer registro positivo en más de un año. Esto constituye una señal positiva, aunque insuficiente, de recuperación económica.
- La tasa de desempleo en mayo de 2021 se situó en **15.6%**, en mayo de 2019 esta tasa había sido del **10.5%**. La ocupación se incrementó el **16.4%** en las principales áreas metropolitanas del país.
- Las afiliaciones al Sistema aumentaron un **4.3%** en el segundo trimestre de 2021 con respecto al mismo periodo del año anterior. Frente al segundo trimestre de 2019 las afiliaciones fueron **2.2%** menores.
- Los aportes del 4% se incrementaron en **8.8%** a precios corrientes en el trimestre reseñado y llegaron a **\$2.02 billones** para el sostenimiento de la cobertura de subsidios y de servicios sociales.
- En 2021 se han asignado más de **\$180 mil millones** a **79 mil beneficiarios** por prestaciones económicas del FOSFEC a personas que han perdido su empleo recientemente.
- Los jóvenes y las mujeres son desproporcionadamente afectados por el desempleo. Adicionalmente existe una considerable cantidad de jóvenes que tampoco estudian, lo que los convierte en un grupo altamente vulnerable a crisis como la actual.
- De acuerdo con la exposición de la profesora Eslava, en Colombia existe un problema estructural de productividad en los sectores económicos. Dentro de cada sector un importante número de empresas poco productivas absorben una considerable cantidad de recursos. En este sentido es deseable que la reactivación se concentre sobre todo en las empresas más productivas.
- El modelo desarrollado, entre otros, por el profesor Zambrano, lleva a proponer transferencias focalizadas para estimular una recuperación económica más acelerada. Así mismo, puede ser más relevante fomentar la contratación de nuevos trabajadores que subsidiar los que ya se encuentran empleados.

## GUÍA DE ABREVIACIONES

- **CDT:** Certificado de Deposito a Termino Fijo
- **COVID 19:** Coronavirus Disease 2019
- **CST:** Código Sustantivo del Trabajo
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- **EEUU:** Estados Unidos de América
- **GEIH:** Gran Encuesta Integrada de Hogares
- **FOSFEC:** Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante
- **MPC:** Mecanismo de Protección al Cesante
- **MIPYMES:** Micro, pequeña y mediana empresa
- **OCDE:** Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- **PIB:** Producto Interno Bruto
- **SIGER:** Sistema de Información Gerencial
- **TGP:** Tasa Global de Participación
- **TO:** Tasa de Ocupación
- **TD:** Tasa de Desempleo

## 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**