

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

El presente boletín expone el estado del mercado laboral en el periodo comprendido entre junio y agosto de 2021. En la primera parte del documento, se recogen los indicadores fundamentales asociados al desempleo y la ocupación de la población económicamente activa. Así mismo, se expone la situación de grupos poblacionales específicos como las mujeres y los jóvenes; y se reseñan las recientes condiciones en materia laboral de las ciudades y áreas metropolitanas, incluyendo la medición de la informalidad.

En la segunda parte, se examinan los indicadores propios del Sistema de Compensación Familiar en términos de cobertura a trabajadores y empresas, así como la dinámica de los aportes del 4%. Esto en el marco de la coyuntura social y económica producida por las medidas destinadas a disminuir las muertes y los contagios derivados del Covid-19.

Un componente fundamental que articula el Sistema de Compensación con el mercado laboral es el Mecanismo de Protección al Cesante, MPC. Los aspectos relacionados con los auxilios gestionados y entregados en meses recientes y la capacitación ofrecida en el marco del MPC, es abordada en la tercera sección a partir de la información suministrada por el Ministerio de Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, UAESPE.

Finalmente, se reportan los ajustes normativos que han expedido diferentes instancias encargadas de la regulación de la Seguridad Social y del Sector Trabajo en fechas recientes.

1. DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

Como contexto para una apropiada comprensión de los principales indicadores del mercado laboral, es necesaria una revisión de la dinámica de la actividad económica a partir del más reciente reporte disponible de las Cuentas Nacionales, construidas por el DANE, y las actualizaciones de los pronósticos de crecimiento de 2021.

La expansión del PIB en el segundo trimestre de 2021 fue de **17,6%**, considerando que, la base de comparación se compone de los tres meses más críticos de la pandemia en términos de cierres sectoriales (abril-junio de 2020). Con esto, el crecimiento de los seis primeros meses del año alcanza un **8,8%**. Las actividades que aportaron en mayor medida a este resultado fueron: "Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos y automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida" con 6,1 puntos porcentuales, y que corresponde con un incremento anual del **40,3%** frente al mismo trimestre de 2020.

Bajo este ambiente positivo, las proyecciones de crecimiento han sido actualizadas hacia arriba por los analistas nacionales e internacionales. El Banco Mundial prevé un crecimiento de **7,7%**, mientras que la Encuesta de Expectativas Económicas del Banco de la República converge a **8,62%**. En la perspectiva de este escenario, se compensaría la caída del año anterior y se tendrían casi dos puntos adicionales con respecto a los niveles de valor agregado de 2019.

1.1 COMPORTAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL: OCUPACIÓN, DESEMPLEO Y PARTICIPACIÓN

Para el mes de agosto de 2021, los principales indicadores del mercado laboral presentaron mejoras apreciables. Estos avances estuvieron jalonados por las 13 principales ciudades, donde los progresos asociados a la participación y a la tasa de ocupación fueron superiores al promedio nacional. Con respecto al mes de agosto de 2020, la Tasa Global de Participación -TGP- nacional aumentó en 1,9 p.p., y con respecto al año corrido a agosto de 2020 la variación fue de 2,3 p.p. En cuanto a la Tasa Ocupación -TO-, esta tuvo un incremento anual de 4,3 p.p. y en el año corrido de 3,1 p.p. La Tasa de Desempleo -TD- también presentó mejoras al mostrar una disminución anual de 4,4 p.p. y año corrido de 2,1 p.p. Este panorama permite revelar la recuperación y repotenciación de la economía tras los periodos de desaceleración por la crisis sanitaria.

Tabla 1. Principales indicadores Nacionales de Mercado Laboral

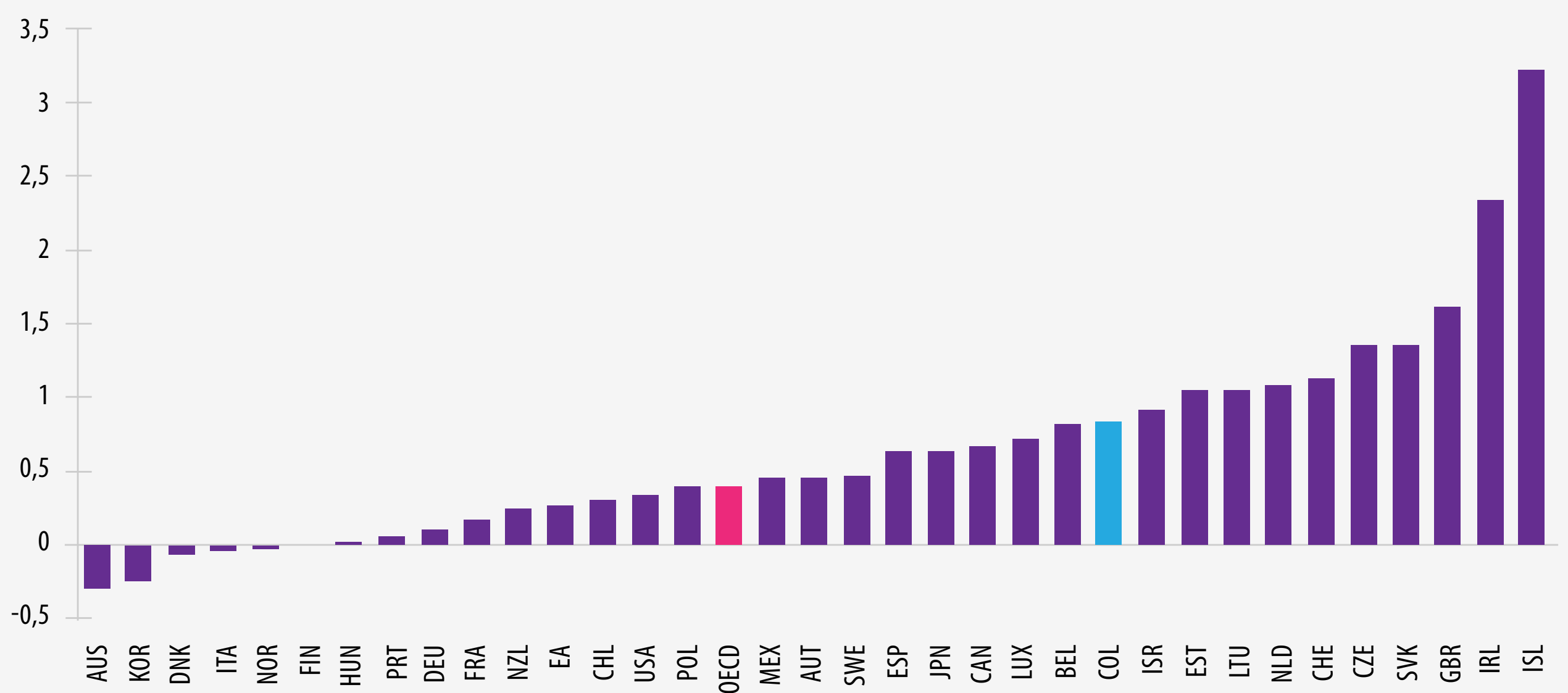
| | AGOSTO 2021 | VAR-ANUAL AGO 20/21 | VAR-AÑO CORRIDO AGO20-AGO21 |
|--------------------------------|-------------|------------------------|--------------------------------|
| Nacional | (%) | (p.p) | (p.p) |
| Tasa Global de participación | 61,2 | 1,94 | 2,30 |
| Tasa Ocupación | 53,7 | 4,32 | 3,07 |
| Tasa Desempleo | 12,3 | -4,43 | -2,09 |
| 13 principales ciudades | | | |
| Tasa Global de participación | 63,5 | 1,97 | 2,61 |
| Tasa Ocupación | 54,5 | 4,99 | 3,58 |
| Tasa Desempleo | 14,2 | -5,37 | -2,53 |

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

Pese a la evolución favorable discutida en los párrafos previos, la OCDE considera que Colombia no alcanzará los niveles de desempleo previos al Covid-19 el próximo año. De acuerdo con las proyecciones llevadas a cabo por dicha

organización, la tasa de desocupación nacional estará, en el cuarto trimestre de 2022, en 0,8 puntos porcentuales por encima de lo registrado en el cuarto trimestre de 2019 (Gráfico 1). Tal previsión ubica a Colombia en una senda de recuperación del empleo más lenta que la del promedio de los países de la OCDE, con el agravante de que Colombia tiene también una tasa de desempleo estructural más elevada.

Gráfico 1. Proyección en Puntos Porcentuales de la Diferencia entre la Tasa de Desempleo del Trimestre 4 de 2019 y el Trimestre 4 de 2022. Países OCDE.



Fuente: OCDE, OCDE Economic Outlook, Volume 2021 Issue 1

1.2 COMPOSICIÓN DE LA FUERZA LABORAL POR GRUPOS POBLACIONALES Y POSICIÓN OCUPACIONAL

En términos de género, la tabla 2 hace referencia a la existencia de una brecha en la participación de hombres y mujeres, acentuada en el sector rural, donde la participación femenina para el trimestre junio-agosto fue de **32,4%**, en contraste al **74%** para los hombres. La variación mensual señala progresos de la situación del mercado laboral tanto para hombres como para mujeres. El mejoramiento de la participación, ocupación y desempleo fue robusto para todos los subgrupos por área y género a excepción de las mujeres rurales, para las cuales en este trimestre la participación se redujo en 0,5 p.p., la ocupación aumentó menos de un punto porcentual y el desempleo se redujo en **3,7%**. La tasa de desempleo de las mujeres es al menos 7 p.p. más alta que la de los hombres. Así mismo, el desempleo femenino en las cabeceras urbanas es de **18,6%**, siendo 4,1 p.p. más alto que el de las áreas rurales.

Tabla 2. Principales indicadores nacionales de mercado laboral por género

| | HOMBRES | | MUJERES | |
|--------------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|
| | T. JUN-AGO 2021 | VAR-FRENTE_A T.JUN-AGO 20 | T. JUN-AGO 2021 | VAR-FRENTE_A T.JUN-AGO 20 |
| Nacional | (%) | (p.p) | (%) | (p.p) |
| Tasa Global de participación | 72,5 | 2,42 | 48,9 | 2,98 |
| Tasa Ocupación | 64,8 | 5,46 | 40,1 | 5,27 |
| Tasa Desempleo | 10,6 | -4,70 | 18,1 | -6,15 |
| 13 ciudades principales | | | | |
| Tasa Global de participación | 72,9 | 2,73 | 54,93 | 2,6 |
| Tasa Ocupación | 63,4 | 7,24 | 44,96 | 6,5 |
| Tasa Desempleo | 13,1 | -6,93 | 18,16 | -8,4 |
| Urbano | | | | |
| Tasa Global de participación | 71,99 | 2,73 | 53,11 | 3,84 |
| Tasa Ocupación | 63,15 | 6,50 | 43,23 | 6,39 |
| Tasa Desempleo | 12,28 | -5,92 | 18,61 | -6,62 |
| Rural | | | | |
| Tasa Global de participación | 74,02 | 1,45 | 32,41 | -0,50 |
| Tasa Ocupación | 70,16 | 2,21 | 27,70 | 0,79 |
| Tasa Desempleo | 5,22 | -1,14 | 14,53 | -3,70 |

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

Por su parte, las mujeres jóvenes tienen inferior participación y ocupación, y mayor desempleo que los hombres. El sector rural se caracteriza por tener menor participación, ocupación y desempleo para mujeres jóvenes en comparación a las cabeceras urbanas. En las cabeceras urbanas es donde existe menor brecha entre los principales indicadores de mercado laboral para hombres y mujeres jóvenes. La TD de los jóvenes es, de manera generalizada, más alta que la del agregado nacional. La TD para los jóvenes fue de **21,5%** y la TO de **42,8%**, con variaciones trimestrales de -6,4 p.p. y 5,9p.p. respectivamente.

Tabla 3. Principales indicadores Nacionales de Mercado Laboral para jóvenes (14-28 años)

| | HOMBRES JÓVENES | | MUJERES JÓVENES | | TOTAL JÓVENES | |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| | T. JUN-AGO 2021 | VAR T. JUN-AGO 20 | T. JUN-AGO 2021 | VAR T. JUN-AGO 20 | T. JUN-AGO 2021 | VAR T. JUN-AGO 20 |
| Nacional | (%) | (p.p) | (%) | (p.p) | (%) | (p.p) |
| Tasa Global de participación | 62,8 | 2,52 | 46,2 | 3,96 | 54,6 | 3,28 |
| Tasa Ocupación | 52,5 | 5,54 | 33,1 | 6,14 | 42,8 | 5,89 |
| Tasa desempleo | 16,4 | -5,69 | 28,4 | -7,83 | 21,5 | -6,45 |
| Urbano | | | | | | |
| Tasa Global de participación | 60,70 | 2,08 | 50,58 | 4,69 | 55,62 | 3,42 |
| Tasa Ocupación | 49,20 | 6,02 | 35,93 | 7,17 | 42,53 | 6,63 |
| Tasa Desempleo | 18,95 | -7,39 | 28,96 | -8,36 | 23,53 | -7,69 |
| Rural | | | | | | |
| Tasa Global de participación | 70,12 | 4,08 | 30,06 | 1,10 | 50,78 | 2,75 |
| Tasa Ocupación | 63,82 | 4,01 | 22,59 | 2,27 | 43,92 | 3,29 |
| Tasa Desempleo | 8,99 | -0,45 | 24,86 | -4,99 | 13,52 | -1,90 |

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

En la tabla 4, se exhiben estadísticas de acuerdo con la posición ocupacional de la población ocupada. Aquí se observa un incremento en todas las categorías durante el trimestre Jun-Ago2021 respecto al mismo trimestre de 2020, excepto para los Trabajadores Familiares de Remuneración, que cedieron 103 mil plazas. Los mayores incrementos se registran en las categorías de Trabajador por Cuenta Propia y; Obrero, Empleado Particular con **15,7%** y **14,2%** respectivamente. Este resultado es relevante porque indica que la recuperación hasta agosto ha estado relativamente balanceada entre empleados y trabajadores cuenta propia, lo que no siempre ocurre en periodos posteriores a recesiones o crisis económicas en los países en vía de desarrollo. (Ver el documento: "The Role of the Informal Sector in the COVID Crisis: A Cushion or an Amplifier?" de Zambrano, A. et al; presentado en la junta directiva de mayo y sintetizado en el boletín de empleo No. 10)

Tabla 4. Total ocupados por posición ocupacional Jun-Ago 2021. Cifras en miles

| POSICIÓN OCUPACIONAL | JUN-AGO 2020 | JUN-AGO 2021 | VAR JUN-AGO 20 |
|--|--------------|--------------|----------------|
| Trabajador por cuenta propia | 8.332 | 9.517 | 1.185 |
| Obrero, empleado particular | 7.015 | 8.114 | 1.100 |
| Empleado doméstico | 426 | 559 | 133 |
| Obrero, empleado del gobierno | 786 | 840 | 54 |
| Jornalero o Peón | 801 | 818 | 17 |
| Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares | 74 | 90 | 17 |
| Otro | 2 | 5 | 2 |
| Patrón o empleador | 594 | 588 | -6 |
| Trabajador familiar sin remuneración | 646 | 543 | -103 |

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

1.3 INFORMALIDAD Y SUBEMPLEO

La informalidad se ha contraído levemente en el periodo de estudio. En las 13 ciudades y Áreas Metropolitanas (AM) la tasa de informalidad fue de **45,5%** en agosto de 2021 frente a **46,4%** de agosto de 2020. En dimensiones absolutas, el número de informales de estas áreas llegó a **4,7 millones de personas** frente a los 4,3 de la medición anterior comparable. La reducción de la tasa se explica por el crecimiento algo más acelerado del empleo formal, que saltó de **4,95 millones de personas** a **5,6 millones**.

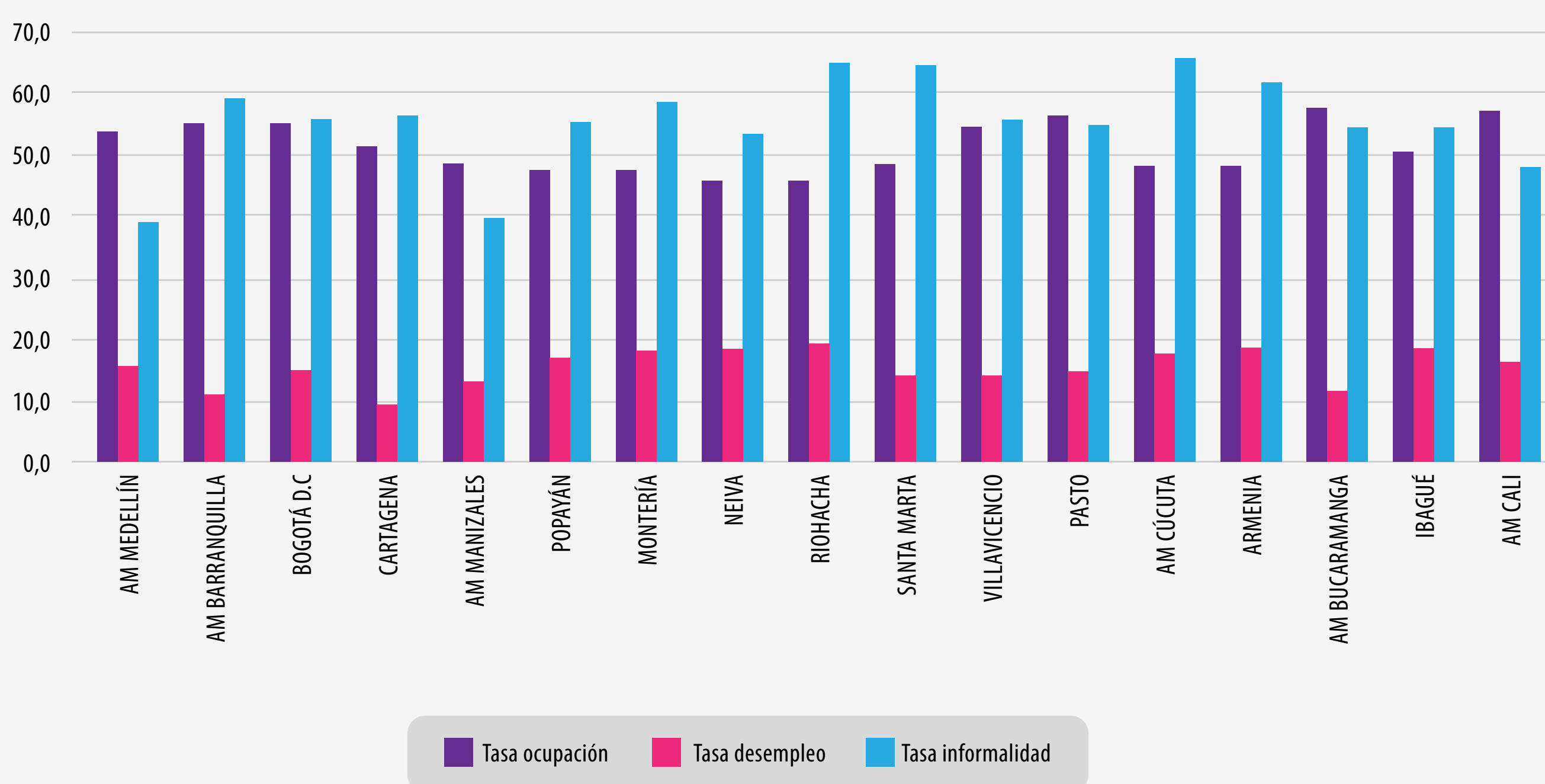
En el caso de las 23 ciudades y AM principales, la reducción de la tasa de informalidad fue menor, ubicándose en **47%**, frente al **47,4%** del periodo de referencia previo. La población informal pasó de **4,8 millones** a **5,3 millones** y la formal de **5,3 millones** a **6 millones**. Con estos datos, se refuerza de nuevo la conclusión respecto al crecimiento casi simétrico del empleo formal e informal en el periodo de recuperación.

1.4 ANÁLISIS REGIONAL

El ordenamiento en cuanto a tasas de ocupación, desempleo e informalidad de las principales ciudades en Colombia se ha mantenido cercano al que se tenía al principio de 2020. Desde comienzos de 2021, Bucaramanga ha tenido aumentos sustanciales de su tasa de ocupación, que para agosto fue la más alta entre las

principales ciudades con **57,3%**. La tasa de desempleo es relativamente baja en Cartagena y Barranquilla AM (**9,2%** y **10,2%**), mientras que en Florencia, Neiva, Riohacha, Armenia e Ibagué se mantiene alta, en promedio alrededor de **18%**. Bogotá, Medellín AM y Bucaramanga AM comenzaron 2020 con niveles similares de Tasa de Desempleo, siendo Bogotá una de las ciudades que presenta menor recuperación, seguida por Medellín AM, y por último Bucaramanga AM que está a 1,6 p.p. del nivel de inicio de 2020. En términos de la tasa de informalidad, calculada según la definición por tamaño de empresa del DANE, las ciudades con tasas más altas son Riohacha con **64,4%**, Santa Marta con **64,0%**, AM de Cúcuta con **65,5%** y Sincelejo con **67,0%**.

Gráfico 2. Estadísticas del mercado laboral regional para agosto 2021

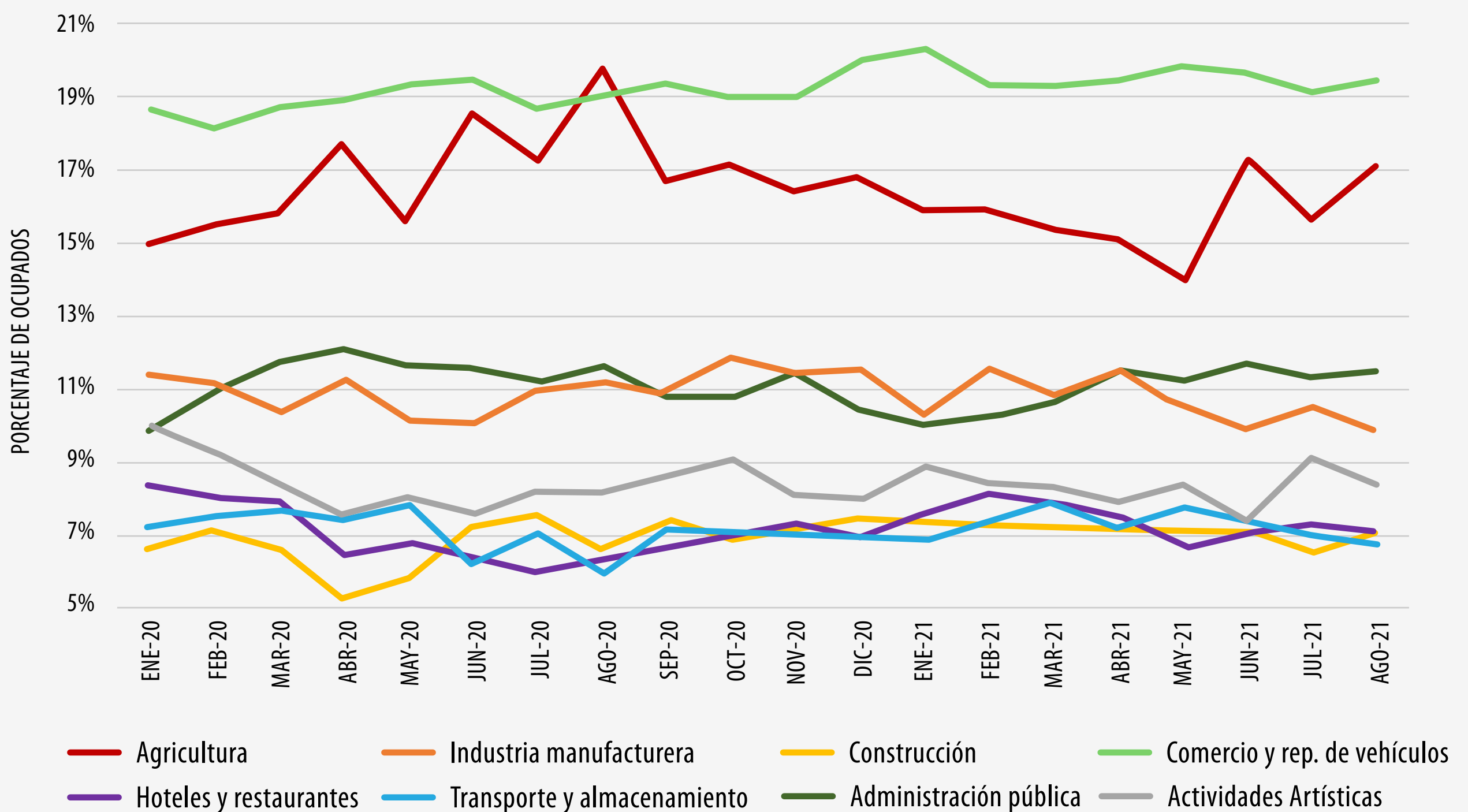


Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane.- GEIH 2021 . Agosto 2021

1.5 SECTORES ECONÓMICOS

Los sectores económicos del país con mayor participación sobre el empleo total son el comercio y reparación de vehículos, con el **19,5%** del empleo a agosto de 2021, y la agricultura y ganadería con el **17,1%**. La agricultura y la ganadería se muestra como el sector más volátil en cuanto a empleo; en el año en curso el porcentaje de los ocupados en la agricultura ha tenido saltos desde el **14%** en mayo hasta **15,5%** en julio, para sufrir de nuevo un aumento en agosto. Las actividades artísticas y la administración pública comenzaron el año 2020 con participación muy similar en el empleo, los datos para agosto denotan cómo a partir de la crisis la administración pública tomó importancia y las actividades artísticas se vieron fuertemente afectadas.

Gráfico 3. Estadísticas de mercado laboral a nivel regional para agosto 2021



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

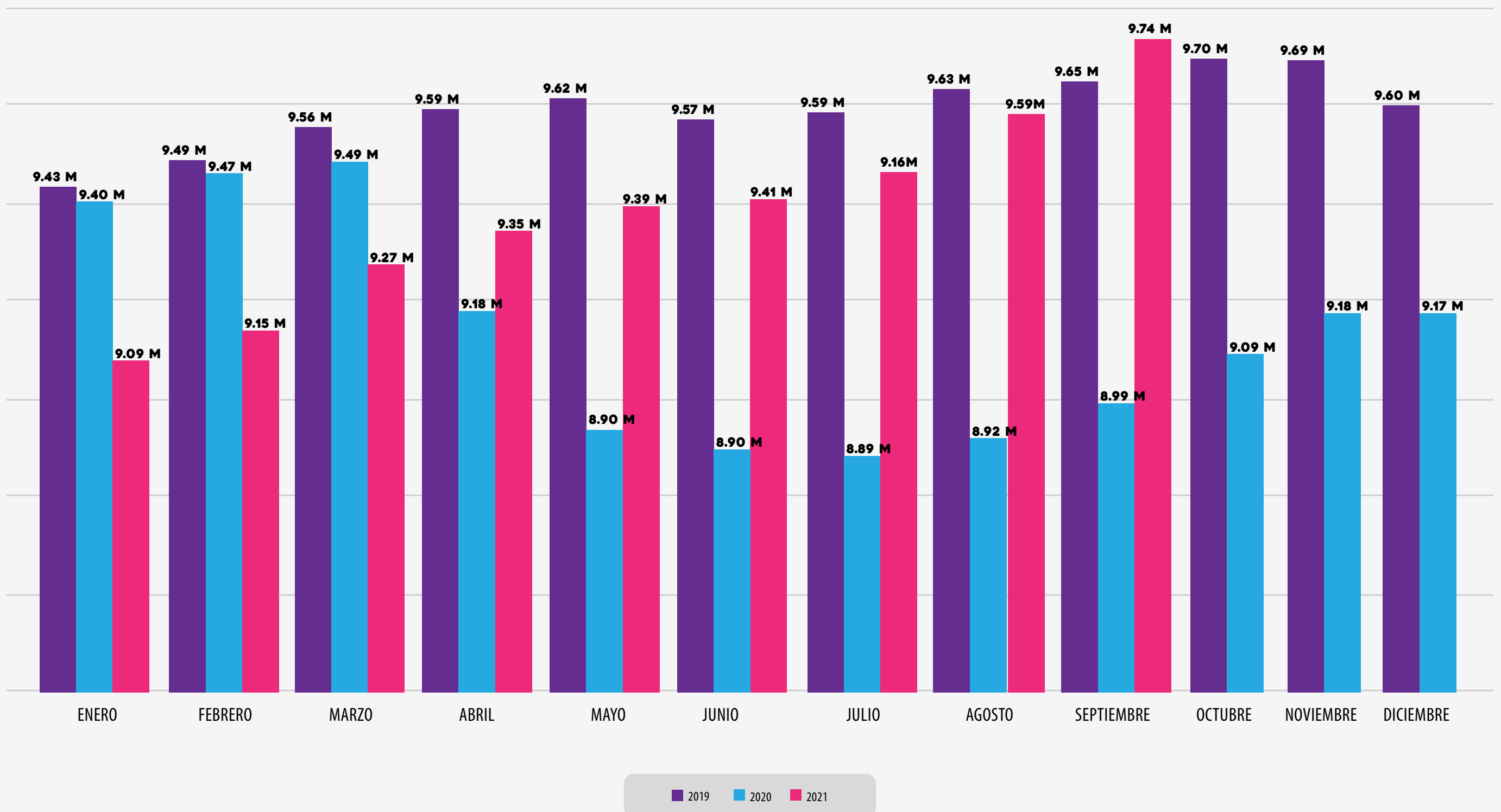
2. EFECTOS DEL COVID ASOCIADOS AL MERCADO LABORAL EN EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

En la parte central del boletín se revisa el comportamiento de los indicadores asociados a la cobertura y a los ingresos de los aportes del Sistema de Compensación Familiar, con el fin de aproximarse a la tendencia reciente y evaluar su nivel de recuperación en los meses recientes.

2.1 AFILIADOS

La afiliación al Sistema reporta un excelente comportamiento en el tercer trimestre de 2021 al compararse con el mismo periodo de 2020, en línea con lo reflejado por los indicadores de producción y del mercado laboral. El número de afiliados, en promedio, fue de **9,6 millones** frente a los **8,9 millones** que se registraron en 2020. Por tanto, se tuvo un incremento del **7,5%** que se compara con **4,3%** de variación del trimestre anterior. Incluso, en el mes de septiembre se superó el volumen de afiliados que se declaraban en 2019 (Gráfico 4). Otro elemento a destacar es que, durante 2021, sistemáticamente, cada mes ha sido mejor que el anterior, lo cual no pasó en 2019 o en 2020.

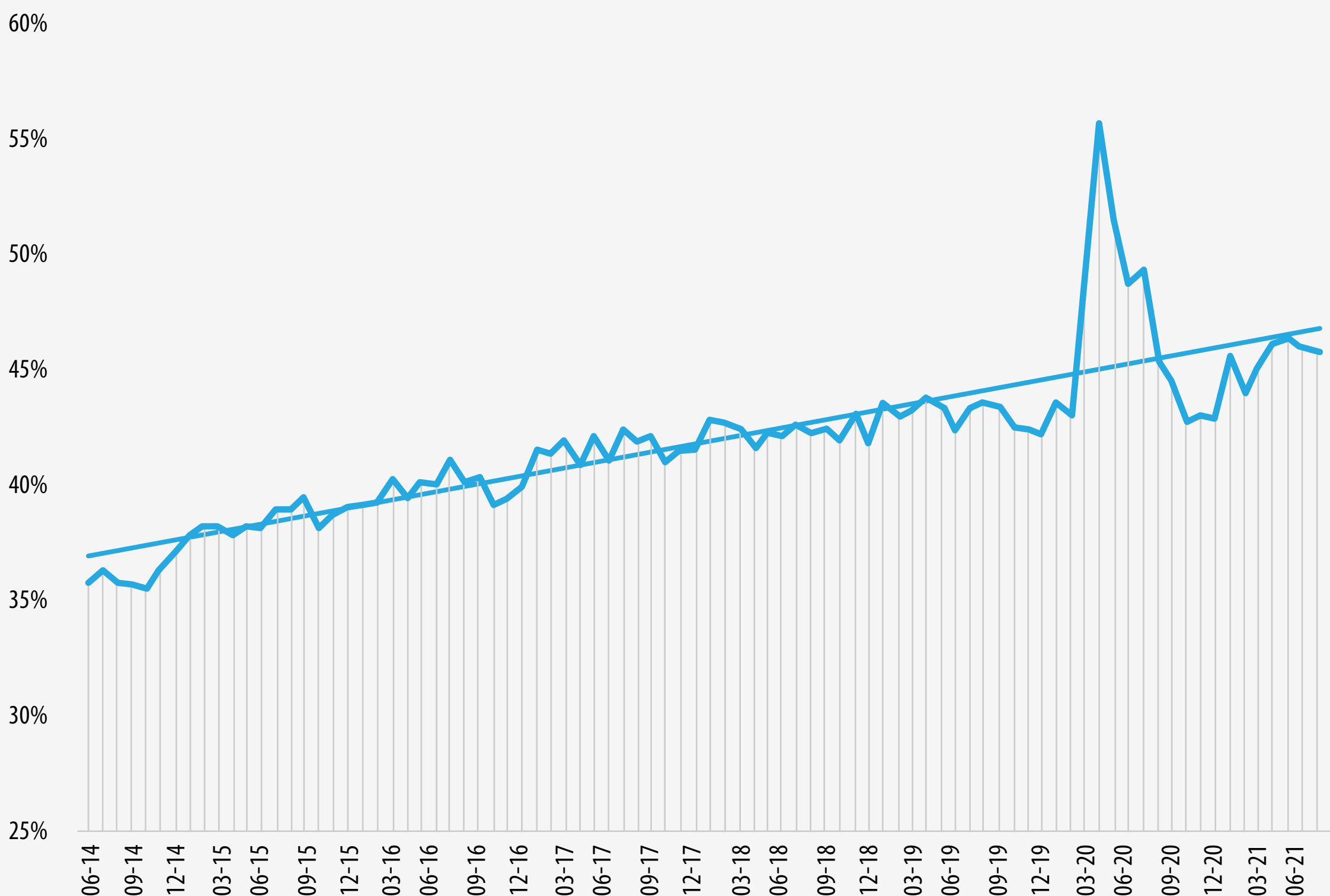
Gráfico 4. Afiliados mensuales al Sistema de Compensación Familiar (2019-2021*)



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 21 de octubre de 2021. *Información preliminar para 2021

En este sentido, es pertinente y oportuno anotar el crecimiento sostenido de las afiliaciones como proporción de los ocupados, que se ha venido evidenciando en por lo menos, los últimos 7 años (Gráfico 5). A mediados del año 2014, el Sistema llegaba al **36%** de los ocupados, mientras que en julio de 2020 esta cobertura escaló al **45,7%**. No obstante, cabe mencionar que los meses de mayores restricciones por la pandemia del Covid-19 hubo un crecimiento atípico de esta relación (llegando a **55%**) que no refleja cambios estructurales y que no debe tomarse en cuenta en una perspectiva de largo plazo.

Gráfico 5. Relación mensual entre trabajadores afiliados al Sistema de Compensación Familiar y el volumen de ocupados. Junio 2014 a julio 2021.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 21 de octubre de 2021 y de Dane-GEIH. *Información preliminar para 2021 de Supersubsidio

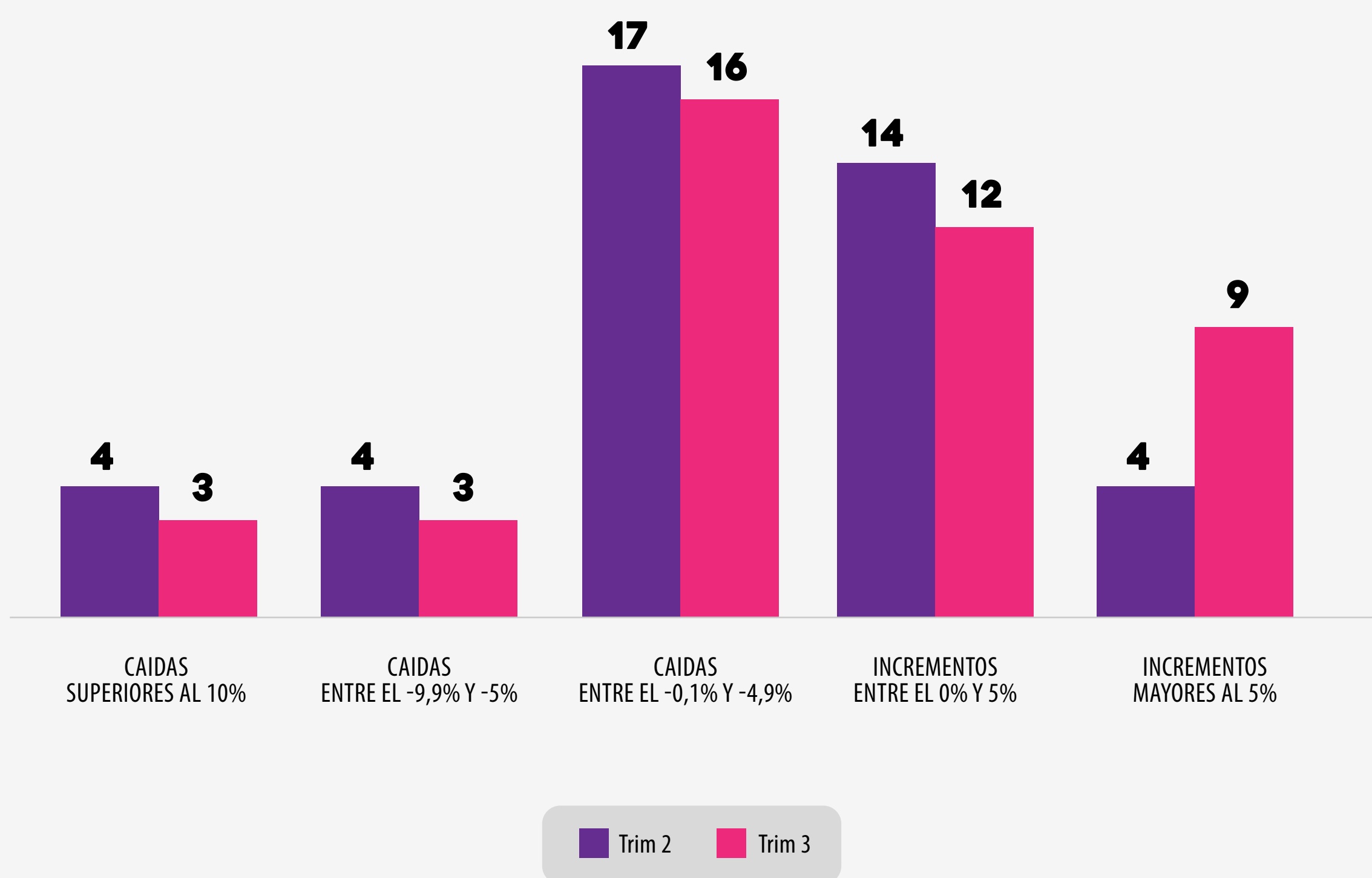
Ahora, la desagregación por Cajas de Compensación Familiar y departamentos permite analizar si el aumento en afiliaciones ha sido homogéneo o si se presentan diferencias a destacar. En este aspecto, se pueden señalar los siguientes puntos con respecto a la variación 2020/2021:

- Solamente una Caja reporta menos afiliados, y esta disminución se acerca al **1%**.
- **36 Cajas** incrementaron los afiliados en más del **5%**.
- **15 Cajas** incrementaron la afiliación en más del **10%**.
- El único departamento que registró menos afiliaciones fue Meta.
- San Andrés presentó el mayor crecimiento de afiliados con **24,4%**, seguido por Casanare con **15,6%**, y Magdalena con **13%**.

De mayor interés puede ser la comparación entre las vigencias 2021 y 2019, ya que 2020 fue el año en el cual se sintió con todo el rigor las limitaciones a las actividades económicas y sociales. Dicha aproximación revela también información interesante para comprender el impacto del Covid-19 sobre el Sistema de Compensación y el proceso de recuperación de los meses recientes. En el agregado, el Sistema cuenta con el **99,7%** del número de afiliados que se atendían en 2019, es decir, se encuentra a **26 mil afiliados** de volver a los niveles del año de referencia, por lo que es posible concluir que se ha retomado la senda de crecimiento que había sido frenada en 2020.

Adicionalmente, si nada extraordinario sucede y el cuarto trimestre mantiene las condiciones del tercero, es factible que el Sistema logre alcanzar en octubre los **9,8 millones** de afiliados, llegando de esta manera al registro histórico más elevado. Pero cabe advertir, que el consolidado del año 2021 (12 meses de enero a diciembre), seguramente va a ser inferior al del 2019, debido a que la recuperación observada en 2021 se focaliza en el segundo semestre, mientras que los primeros meses del año no alcanzaron la misma dinámica.

Gráfico 6. Número de Cajas de acuerdo a rangos de variación de afiliados entre 2019 y 2021. Trimestre 2 y 3.



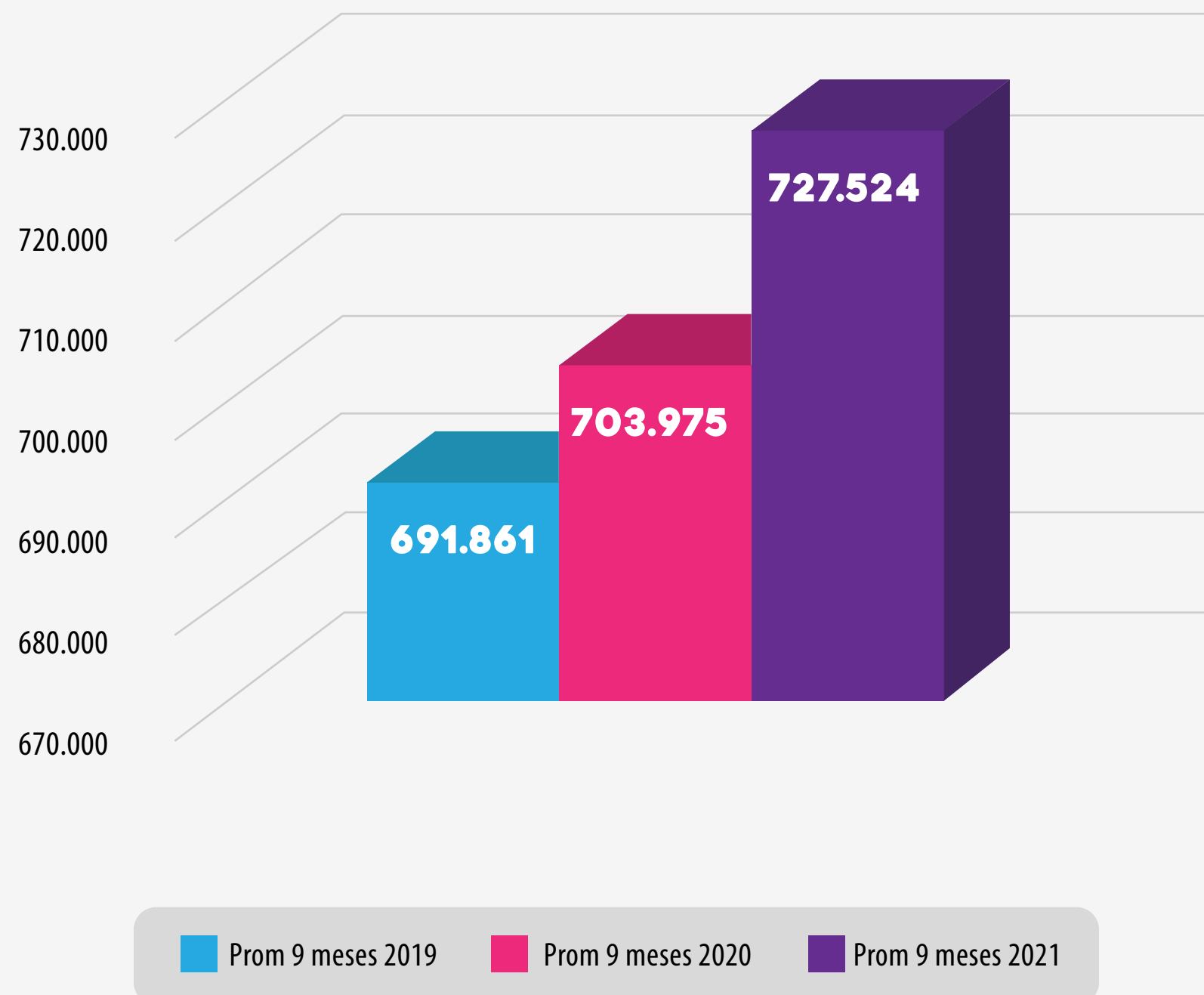
Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 21 de octubre de 2021. *Información preliminar para 2021

Igualmente, como se apuntó antes, el ritmo de recuperación puede ser desigual y es preciso detenerse en algunas cifras que dan cuenta de esta situación. En primera instancia, al observar el Gráfico 6 se evidencia que, aunque cada vez se incluye un mayor número de Cajas dentro de las que presentan variaciones positivas frente al segundo trimestre (18 vs 21), todavía se contabilizan 22 Cajas (**50%**) con retrocesos en afiliación frente al 2019. En términos relativos Casanare, Córdoba y Sucre sobrepasan en **5%** sus reportes de 2019. En tanto que Antioquia ya cuenta con **69 mil** afiliados adicionales. Por el contrario, Cundinamarca y Valle aún tienen **65 mil** y **17 mil** afiliaciones por recuperar para alcanzar la situación de 2019, lo que pone de presente el mayor impacto sufrido por estas regiones en el contexto de la pandemia y su menor velocidad de reactivación.

2.2 APORTANTES

El número promedio de empresas aportantes se incrementó en **3,3%** en los primeros 9 meses de 2021, llegando a **728 mil** de acuerdo con la información reportada en la plataforma SIGER (Gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución de las empresas aportantes. Promedio enero - septiembre 2019,2020 y 2021.



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 21 de octubre de 2021.

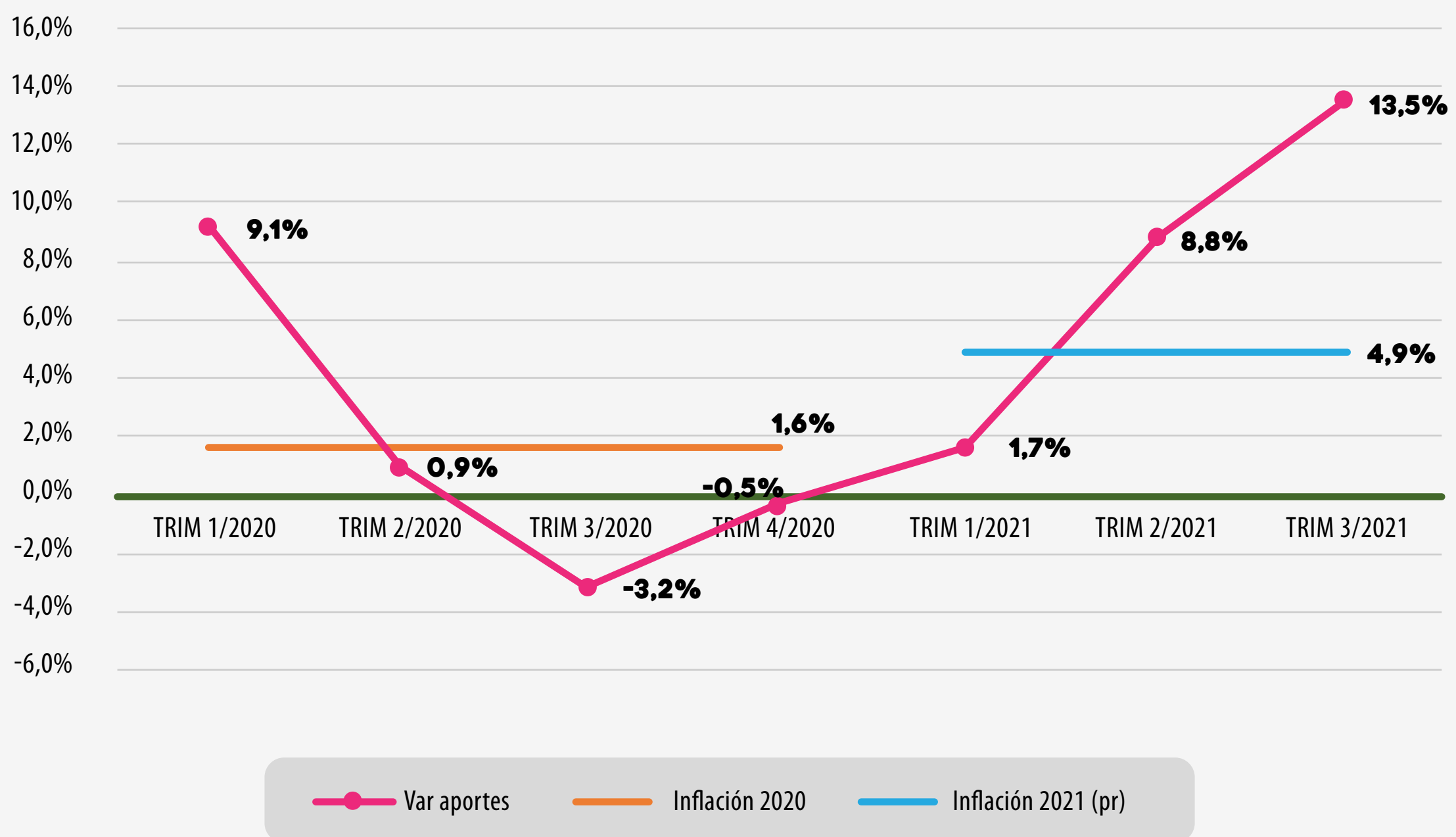
*Información Preliminar para 2021.

** 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

La evolución de los aportes del 4% también evidencia un impulso sobresaliente, como se aprecia en el Gráfico 8, que señala las variaciones de este indicador en los 6 trimestres más recientes. En este sentido, los ingresos del tercer trimestre de 2021 avanzan **13,5%** con respecto al mismo trimestre del año anterior; periodo que se constituye en el piso de la crisis financiera del Sistema, producida por las medidas para la contención de la pandemia del Covid-19. Como también se puede advertir en la gráfica que el Sistema enfrentó 4 trimestres seguidos con decrecimientos reales de sus ingresos por aportes, al tomar como referencia la inflación total anual de la economía colombiana. En contraposición, ya se han registrado 2 trimestres seguidos de variación real positiva.

Gráfico 8. Variaciones anuales de los aportes del 4%. Trimestres consolidados 2020-2021



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio consultada el 21 de octubre de 2021.

*Información preliminar para 2021. Inflación 2020 consultada en dane.gov.co y proyecciones de inflación 2021 en banrep.gov.co

En pesos corrientes, el conjunto de Cajas recaudó **\$2,1 billones** entre los meses de julio y septiembre de 2021. Aunque la gran mayoría tuvo crecimientos superiores al **10%** (30 Cajas), tres Cajas informaron retrocesos con referencia a 2020. En lo corrido del año, el aporte total es de **\$6,1 billones** frente a los **\$5,7 billones** del mismo periodo de 2020 (pesos corrientes de cada año).

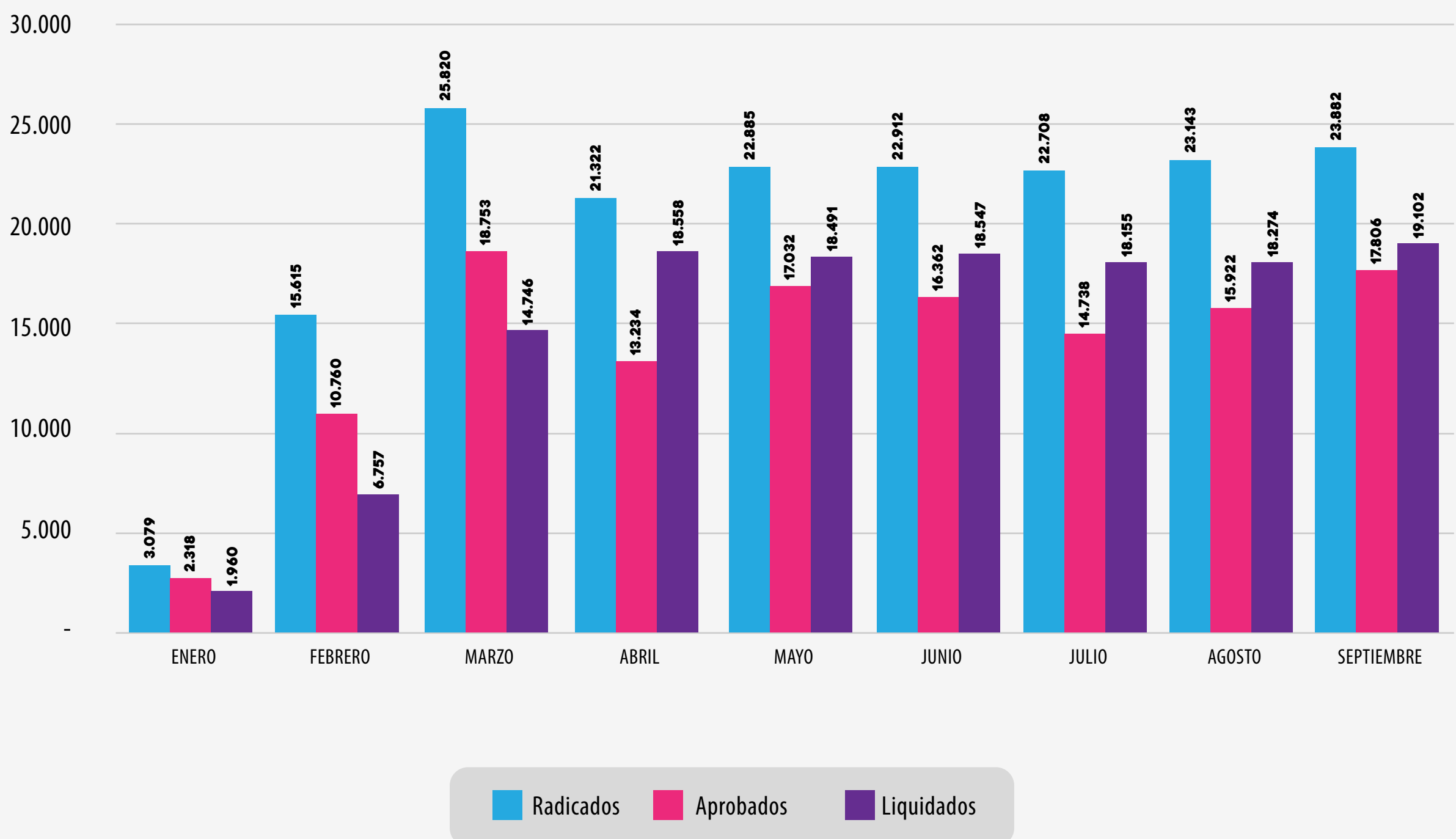
La buena dinámica de los aportes no solo refleja la recuperación, sino que es fundamental para el Sistema de Compensación Familiar, puesto que estos permiten atender los compromisos de las Cajas frente a millones de personas y familias en materia de subsidios, servicios sociales y financiación de políticas públicas en salud, primera infancia, educación, empleo y vivienda.

3. MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

3.1 ASIGNACIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

El Gobierno Nacional, por medio de la resolución 1315 de 2021, amplió el estado de emergencia sanitaria, lo cual implica que hasta el 30 de noviembre el componente de prestaciones económicas del MPC, seguirá operando bajo los lineamientos establecidos en los decretos 488 y 770 y lo que obliga a la entrega de la transferencia monetaria por 2smmlv en tres cuotas mensuales. Bajo este escenario, a septiembre de este año se habían postulado **181.366** cesantes, con una tasa de aprobación promedio del **70%**. Es decir, que, **126.366** personas fueron habilitadas para recibir el subsidio y se han pagado **134.608¹** por más de **\$306.901 mil millones** con recursos aportados por los empleadores a través de la contribución a la nómina del 4% y canalizados por el FOSFEC. El Gráfico 9 presenta el comportamiento mensual de este componente, siendo marzo el mes de mayor número de radicaciones y septiembre el de mayor número de pagos.

Gráfico 9. Subsidios radicados, aprobados y liquidados durante el 2021



Fuente: Información recolectada por el Ministerio del Trabajo – Corte 20 de octubre de 2021

A nivel departamental se encuentra que, de acuerdo con el tamaño de los mercados laborales, Cundinamarca, Antioquia y Valle del Cauca son los departamentos en donde se concentra el mayor número de subsidios liquidados, teniendo cerca del **65,9%** del total a nivel nacional. Adicionalmente, es importante anotar que las tasas de aprobación de los subsidios se diferencian a nivel departamental, encontrando que los mayores niveles se encuentran en los departamentos de menor nivel de solicitud, frente aquellos en los que se presenta una mayor demanda por el subsidio (Tabla 5)

1. 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



Gráfico 9. Subsidios radicados, aprobados y liquidados durante el 2021

| DEPARTAMENTO | RADICADOS | APROBADOS | LIQUIDADOS | % APROBACIÓN |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Cundinamarca | 79.499 | 54.415 | 47.544 | 68% |
| Antioquia | 39.810 | 23.445 | 32.505 | 59% |
| Valle del Cauca | 14.364 | 8.623 | 8.682 | 60% |
| Atlántico | 5.284 | 4.427 | 8.390 | 84% |
| Santander | 9.655 | 8.082 | 7.917 | 84% |
| Cauca | 2.238 | 2.077 | 4.482 | 93% |
| Risaralda | 3.569 | 2.973 | 3.146 | 83% |
| Tolima | 2.853 | 2.524 | 2.493 | 88% |
| Casanare | 1.358 | 1.367 | 2.380 | 100% |
| Magdalena | 2.845 | 2.370 | 2.017 | 83% |
| Nariño | 2.522 | 2.008 | 1.989 | 80% |
| Caldas | 2.171 | 1.926 | 1.866 | 89% |
| Norte de Santander | 1.862 | 1.782 | 1.701 | 96% |
| Cesar | 1.764 | 1.716 | 1.315 | 97% |
| Bolívar | 1.753 | 1.547 | 1.210 | 88% |
| Boyacá | 1.318 | 962 | 1.139 | 73% |
| Meta | 965 | 950 | 909 | 98% |
| Huila | 881 | 811 | 720 | 92% |
| Quindío | 1.454 | 1.011 | 663 | 70% |
| Caquetá | 1.047 | 670 | 656 | 64% |
| Arauca | 865 | 580 | 616 | 67% |
| Putumayo | 644 | 634 | 588 | 98% |
| La Guajira | 760 | 743 | 441 | 98% |
| Sucre | 993 | 486 | 412 | 49% |
| Chocó | 416 | 344 | 346 | 83% |
| Territorios | 202 | 198 | 198 | 98% |
| San Andrés | 154 | 149 | 184 | 97% |
| Amazonas | 120 | 105 | 99 | 88% |
| Córdoba | - | - | - | |
| Total | 181.366 | 126.925 | 134.608 | 70% |

3.2 SOBRE LA CAPACITACIÓN EN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE

El componente de capacitación del Mecanismo de Protección al Cesante, MPC, es uno de los instrumentos con los que cuentan las Cajas de Compensación Familiar para el cierre de brechas de capital humano, y por lo tanto promover la reinserción al mercado laboral. De acuerdo con la normatividad establecida, esta capacitación se define como el proceso de aprendizaje que se organiza y ejecuta con el fin de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas. El aprendizaje se basa en la práctica y habilita al aprendiz para el desempeño de una ocupación, su diseño es modular, y puede ser ofrecido por el Sena, las IETDH, las Unidades Vocacionales en Empresas (Uvaes) y las Cajas de Compensación Familiar, siempre y cuando estén certificadas en calidad².

La estructura y operación de este componente parte de la integralidad del MPC. Por un lado, los servicios de gestión y colocación deben dar la caracterización de los cesantes y las necesidades del sector productivo requerida para diseñar una oferta de formación pertinente. Por otro lado, la capacitación es una condición para la entrega de las prestaciones económicas. La interacción de estos componentes, en conjunto con un sistema robusto de información, genera el escenario adecuado para que los tres componentes tengan los efectos deseados en el mercado laboral.

En cuanto al diseño de la oferta de formación, el éxito de la capacitación depende de la lectura adecuada y pertinente del mercado laboral. Respecto a la oferta, las CCF implementan diferentes metodologías como la caracterización de vacantes a partir de la información registrada en el Sistema de Información del Servicios Público de Empleo (SISE), la participación en escenarios de articulación empresarial como las mesas del SENA o mesas sectoriales, y el trabajo directo con los empresarios. A partir de esta información es posible determinar la oferta general de cursos de formación para responder con las necesidades del sector productivo.

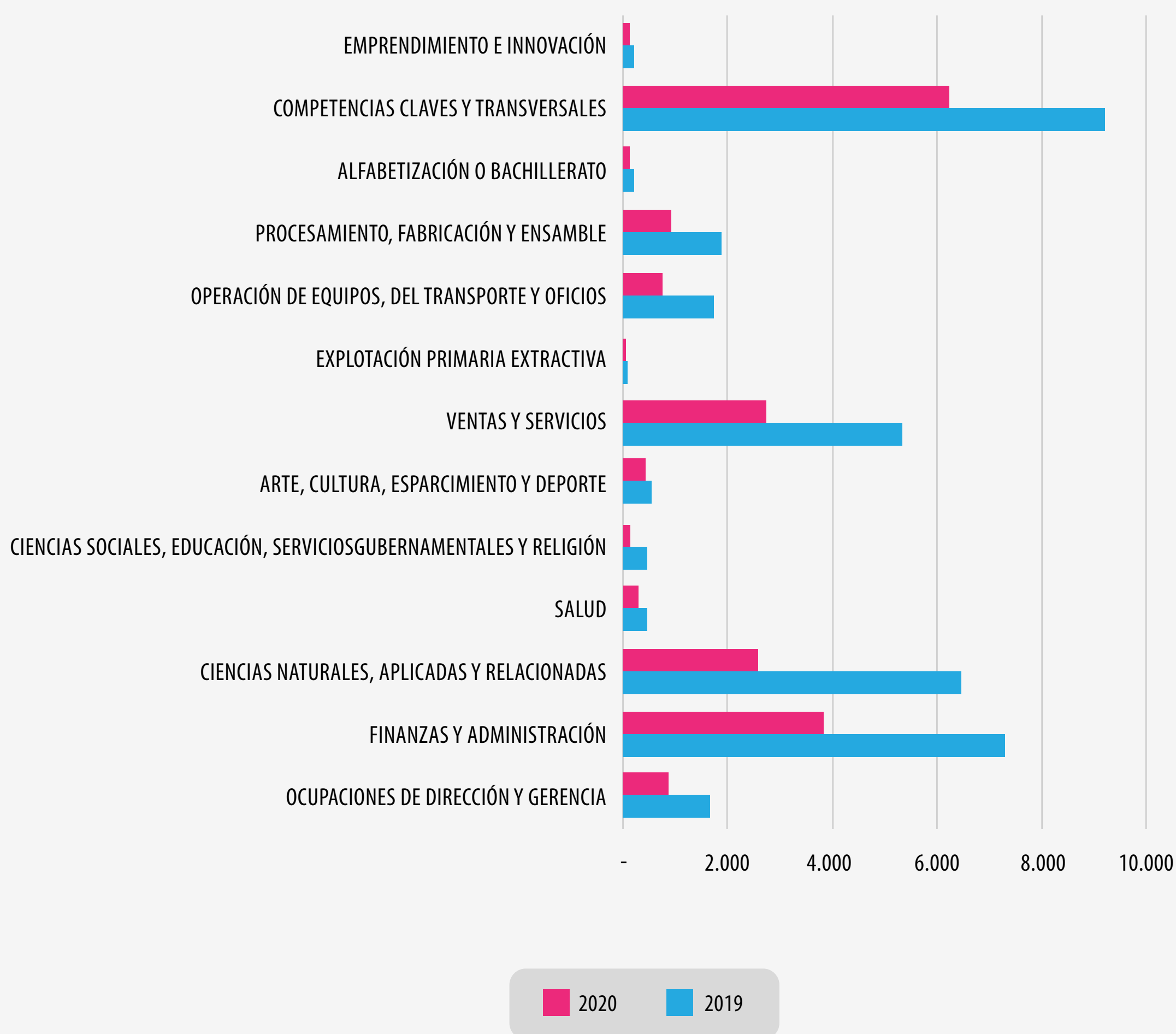
En cuanto a la demanda, la caracterización de los cesantes se realiza a través del análisis de las hojas de vida y las entrevistas de orientación laboral y ocupacional. Bajo este grupo de servicios las Cajas de Compensación Familiar realizan diferentes actividades como talleres, pruebas psicotécnicas y entrevistas, entre otros, que les permita entender las competencias, los intereses, el proyecto de vida de los cesantes. Esta información hace posible direccionar a los cesantes a los cursos adecuados a sus necesidades y características.

Adicional a la definición de necesidades de formación y herramientas para direccionar adecuadamente a los cesantes, otro elemento fundamental en el desarrollo de la capacitación es la definición de oferentes. Para esto, las Cajas buscan en su territorio diferentes proveedores de estos servicios, y definen cuál de ellos es altamente recomendado para dar un acompañamiento adecuado y pertinente de tal forma que se pueda garantizar la calidad de los programas.

A partir de la información enviada por las CCF a la Unidad del Servicio Público de Empleo sobre los programas de capacitación, se encuentra que durante el año 2019 se ofrecieron **35.851** cursos de capacitación a los cesantes, mientras que en 2020 fueron **19.014**. Esta caída del **46%** responde a que durante la pandemia se dio prioridad al pago de las prestaciones y del subsidio de emergencia decretado por el Gobierno Nacional.

En cuanto a la oferta de formación, se encuentra que tanto para 2019 como para 2020, las competencias claves y transversales tuvieron la mayor participación en la oferta de cursos, siendo del **26%** y **33%** respectivamente. A estas les siguieron los cursos referentes a las áreas de finanzas y administración (**20%** y **20%** para cada año) y ciencias naturales y aplicada (**18%** y **13%** para cada año).

Gráfico 10. Oferta de formación en el marco del MPC 2019-2020



Fuente: UAESPE – Cálculos propios de Asocajas. Años 2019 y 2020

Para finalizar este apartado, otro elemento que es importante resaltar respecto a la información entregada por las Cajas, es que, tanto para el año 2019 como para 2020, más del **70%** de los cursos de formación respondieron a las necesidades de los cesantes y no de las empresas. Este porcentaje muestra que, si bien se está dando una atención muy perfilada al cesante, es necesario fortalecer la mirada a los empresarios, ya que para mejorar el desempleo friccional y promover la productividad del capital humano, es requerido un trabajo cercano a las demandas del sector productivo.

4. NORMATIVIDAD LABORAL RECIENTE

Durante el periodo de cubre este boletín de empleo, se registró la actividad normativa relacionada con el sector, tanto del Legislativo como del Ejecutivo:



Ley 2155 del 14 de septiembre de 2021 "Por medio de la cual se expide la Ley de Inversión Social y se dictan otras disposiciones³", esta Ley que fue de tratamiento prioritario ante el legislativo dadas las graves afectaciones a la economía nacional generadas por la Pandemia del Covid-19, estableció como objetivo la austeridad en el gasto a nivel del Estado, fortalecer el gasto social y la lucha contra la evasión, fortalecer el ingreso y el gasto social, pero primordialmente contribuir a la reactivación económica, en especial, a la generación de empleo y a la

estabilidad fiscal del país, con el propósito de proteger a la población más vulnerable para mitigar el aumento de pobreza y preservar el tejido empresarial. Entre los puntos a destacar en el articulado se mencionan:

- ▶ La ampliación de la vigencia del PAEF y las condiciones que lo regulan.
- ▶ El establecimiento de los incentivos a la creación de nuevo empleos, lo que permite financiar los pagos de seguridad social y parafiscales. Así mismo, se fijan las condiciones para acceder al mismo.
- ▶ El apoyo a las empresas afectadas por el paro nacional, consistente en un aporte estatal para contribuir al pago de obligaciones laborales y que es compatible con el PAEF.

En el ámbito de la reglamentación para el beneficio PAEF, la UGPP, emitió la **Resolución 2430 del 11 de octubre de 2021**⁴ que sustituyó la reglamentación establecida en la Resolución 2162 de 2020, con el fin de actualizar los contenidos y armonizarlos con lo establecido por la Ley 2155 de 2021 y como complemento expidió la Circular 008 de 2021⁵, a través de la cual estableció el formulario estandarizado de postulación para acceder al beneficio.

Ley 2141 del 10 de agosto de 2021 "Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad": extiende al cónyuge la misma protección laboral ante despido que el que se otorga a la mujer embarazada.

Decreto 1026 del 31 de agosto de 2021 "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura".

- ▶ Firmado luego de la expedición de la Resolución 1315 del 27 de agosto de 2021 del Ministerio de Salud que prorrogó hasta el 30 de noviembre, la emergencia sanitaria con ocasión del Coronavirus Covid-19.
- ▶ Regula la fase aislamiento selectivo, reitera el distanciamiento individual responsable, la aplicación de protocolos de bioseguridad, ordena a los entes territoriales el estricto cumplimiento del Plan Nacional de Vacunación.
- ▶ Estableció como responsabilidad del Ministerio de Salud y Protección Social, el fijar los criterios y condiciones que permitan el desarrollo las actividades de económicas, sociales y del Estado, de acuerdo con las condiciones epidemiológicas, disponibilidad del servicio de salud del territorio y el avance en la ejecución del Plan Nacional de Vacunación.

2. Ley 1636

3. Consultada en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202155%20DEL%2014%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202021.pdf>

4. Consultada en https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/Resolucion_2430_octubre_11_2021.pdf

5. Consultada en <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/CIRCULAR-008-FORMULARIO-PAEF-MICRO.pdf>

Reiteró, en temas de organización laboral, que durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus, las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones pueden establecer las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades.

Circular 056 del 20 de septiembre de 2021- Mintrabajo. "Afiliación y aportes de concejales a las Cajas de Compensación Familiar - Ley 2075 de 2021⁶. Tiene como objetivo orientar a los alcaldes y concejales sobre el procedimiento de la afiliación de estos servidores públicos a las Cajas de Compensación Familiar.

6. Consultado en:
<https://www.noticieroficial.com/noticias/se-aclara-la-afiliacion-y-aportes-de-concejales-a-las-cajas-de-compensacion-familiar/314066>

Boletín de empleo

Caja de *resonancia*

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- En el segundo trimestre de 2021 el PIB se incrementó **17,6%**, pero se debe tener en cuenta que la comparación base se refiere al segundo trimestre de 2019, el periodo con la mayor intensidad de limitaciones a la actividad económica. Aun así, es un resultado positivo.
- La tasa de desempleo nacional en agosto de 2021 se situó en **12,3%**, reduciéndose 4,43 p.p. frente a la registrada en agosto de 2020. La participación y la ocupación se incrementaron de manera concordante con la reactivación evidenciada en los meses recientes.
- Las plazas informales y formales en las principales ciudades han aumentado de una manera balanceada hasta el momento, por lo que la informalidad presentó un leve descenso.
- Entre 2014 y 2021 la relación entre afiliados y ocupados creció 10 puntos porcentuales, de **36% a 46%**.
- Las afiliaciones al Sistema aumentaron **7,5%** en el tercer trimestre de 2021 con respecto al mismo periodo del año anterior. Frente al tercer trimestre de 2019 las afiliaciones fueron **0,3%** menores.
- Se alcanzó un máximo en afiliaciones en septiembre de 2021, **9,74 millones** de personas, y se espera que en el último trimestre de 2021 este nivel se consolide.
- Los aportes del 4% se incrementaron en **13,5%** a precios corrientes, en el periodo julio-septiembre de 2021, y llegaron a **\$2,1 billones** para el sostenimiento de la cobertura de subsidios y de servicios sociales. En el año corrido se han recaudado **\$6,1 billones**.
- A septiembre de 2021 en el presente año se habían liquidado más de **134 mil** subsidios del Mecanismo de Protección al Cesante por más de **\$306 mil millones**.

GUÍA DE ABREVIACIONES

- **A.M.:** Área Metropolitana
- **COVID 19:** Coronavirus Disease 2019
- **CST:** Código Sustantivo del Trabajo
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- **GEIH:** Gran Encuesta Integrada de Hogares
- **IETDH:** : Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano
- **FOSFEC:** Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante
- **MPC:** Mecanismo de Protección al Cesante
- **OCDE:** Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- **PAEF:** Programa de Apoyo al Empleo Formal
- **PIB:** Producto Interno Bruto
- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje
- **SIGER:** Sistema de Información Gerencial
- **SISE:** Sistema de Información del Servicios Público de Empleo
- **SMMLV:** Salario Mínimo Mensual Legal Vigente
- **TGP:** Tasa Global de Participación
- **TO:** Tasa de Ocupación
- **TD:** Tasa de Desempleo
- **UAESPE:** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
- **UGPP:** Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

CRÉDITOS

Presidente Ejecutiva

Adriana María Guillén Arango

Presidente Junta Directiva

Ernesto Herrera Díaz Granados

Directora de Proyectos Sociales y Económicos

María Margarita Ruiz Rodgers

Coordinador del Boletín

Germán Augusto Cano Torres

Equipo de Trabajo

Nicolás Sacristán Castañeda

Renata Samacá

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

Hugo Álvarez Rosales

Ángela Moreno Suárez