

Foro y Seminario: Políticas para el empleo productivo y decente en Colombia

Bogotá, 30 y 31 de agosto de 2016

Una propuesta de reforma al Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)

Mario D. Velásquez Pinto.

Contenidos

1. Instrumentos de protección ante el desempleo en Colombia.

- Indemnizaciones por despido
- Auxilio por Cesantía
- El Mecanismo de Protección al Cesante.

2. Reforma al MPC.

- Subutilización
- Un Seguro de Cesantía.

3. Servicios de empleo y protección a independientes e informales.

4. Principales conclusiones.

1. Instrumentos de protección en Colombia.

1. Indemnizaciones por despido.

Ante término unilateral del contrato de trabajo, el empleador deberá al trabajador una indemnización que se define según tipo de contrato (fijo o indefinido), nivel de los salarios (más o menos que un salario mínimo) y antigüedad en empleo (menos de 1 año o más).

2. Auxilio por Cesantías.

- ✓ 1 mes de salario por año, de cargo del empleador, en Cuentas Individuales.
- ✓ La normativa permite la liquidación y pago del auxilio de cesantía parcial para vivienda y educación.
- ✓ Cerca de un 64% de dichos fondos se destina a los fines señalados (Asofondos, 2016).

1. Instrumentos de protección en Colombia.

3. Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).

Ley N° 1636 del 18 de junio de 2013.

- ✓ Aportes durante un año, continuo o discontinuo, a una CCF en el transcurso de los últimos tres años para el caso de los trabajadores dependientes y dos años, continuos o discontinuos, para los independientes.
- ✓ Término de contrato por cualquier causa o en el caso de ser independiente que su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ingresos.
- ✓ Inscripción en servicios de empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo y programas de capacitación laboral.

1. Instrumentos de protección en Colombia.

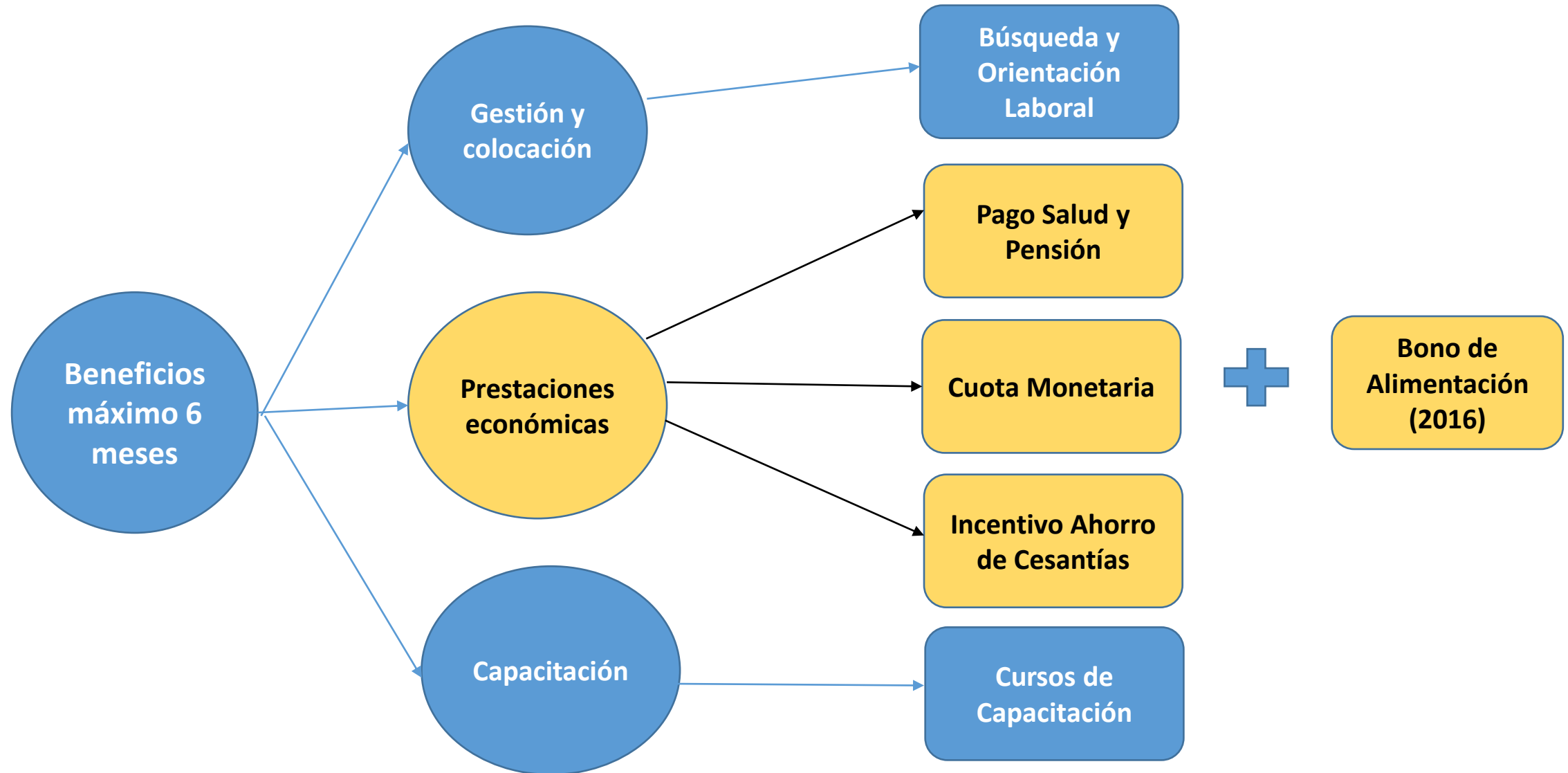
3. Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).

Ley N° 1636 del 18 de junio de 2013.

Beneficios:

- ✓ Aportes al Sistema de Salud y Pensiones calculado sobre 1 Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
- ✓ Acceso a la Cuota Monetaria del Subsidio Familiar.
- ✓ Los trabajadores dependientes o independientes que ahorren voluntariamente para el MPC recibirán un beneficio monetario proporcional a éste, (definido en función del período de ahorro y el nivel de su salario).
- ✓ Adicional (abril de 2016) Bono de Alimentación.

3. Reforma al MPC: elementos de diagnóstico.



3. Reforma al MPC: elementos de diagnóstico.

- ✓ Se otorga la opción de voluntariedad a las cesantías, pese a que la evidencia indica que éstas son habitualmente retiradas para financiar otros gastos que no están relacionados con la condición de cesante.
- ✓ Cerca de un 65% de las Cesantías es utilizado para otros fines, autorizados por la propia legislación (Asofondos, 2016).
- ✓ Existe Subutilización del MPC: sólo un 44,13% de ejecución total y un 28,47% en prestaciones económicas.
- ✓ Persiste la falta de compensación ante la pérdida del ingreso provocada por la pérdida del empleo.

Ejecución por Componentes y Total MPC

(a noviembre de 2015)

| Componentes | Grado de ejecución |
|----------------------------|--------------------|
| Prestaciones Económicas | 28,47% |
| Capacitación | 70,87% |
| Gestión y Colocación | 66,72% |
| Gastos Administración | 80,39% |
| Sistemas de Información | 82,39% |
| Total Ejecución MPC | 44,13% |

Fuente: Ministerio del Trabajo de Colombia, 2016.

3. Reforma al MPC.

1. Generar un beneficio monetario definido y relevante:

- para compensar la pérdida de ingresos
- por un período de cesantía definido.

2. Servicios complementarios:

- Capacitación laboral y servicios de empleo.
- Beneficio monetario condicionado a la participación en los servicios.

3. Otros aspectos:

- Mejorar la información sobre el sistema
- Evaluar componentes y procesos.

3.1. Claves de diseño.

- **Diseño: Fondo de Reparto.**

- Más eficiente que las cuentas individuales: agrupa diversos riesgos.
- Administración sencilla y tecnologías disponibles.
- Contribución obligatoria: se requiere determinar la Tasa de Cotización de Equilibrio.
- Subsidios cruzados contra la selección adversa.

- **Estructura de beneficios definidos decrecientes.**

| Duración de la cesantía | % del salario medio últimos 12 meses |
|-------------------------|--------------------------------------|
| Mes 1 | 65% |
| Mes 2 | 60% |
| Mes 3 | 55% |
| Mes 4 | 50% |
| Mes 5 | 45% |
| Mes 6 | 40% |

3.1. Claves del diseño.

- **Beneficiarios.**

- Trabajadores dependientes actualmente definidos en la Ley 1636 del MPC.
- Requisitos de elegibilidad: cotizaciones previas en un período determinado.

- **Administración.**

- Administradoras de Fondos de Cesantía: administración de cuentas, pago de beneficios y verificación de condiciones de elegibilidad. (Sujeto a evaluación)

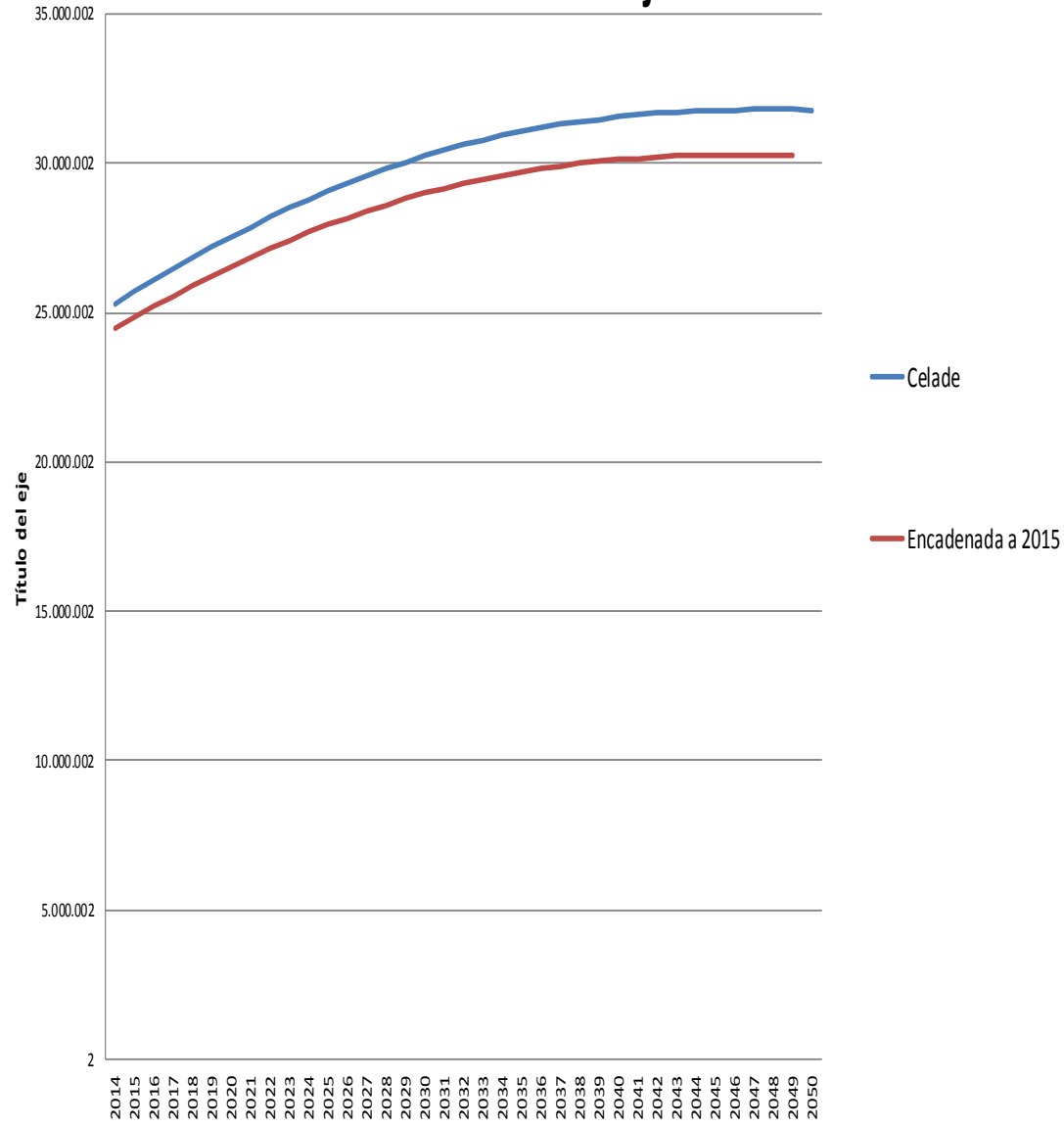
- **Integración con políticas activas.**

- El pago de los beneficios monetarios se condiciona a la activa participación de los cesantes en los planes y programas del Servicio Nacional de Empleo y de las Cajas de Compensación Familiar.

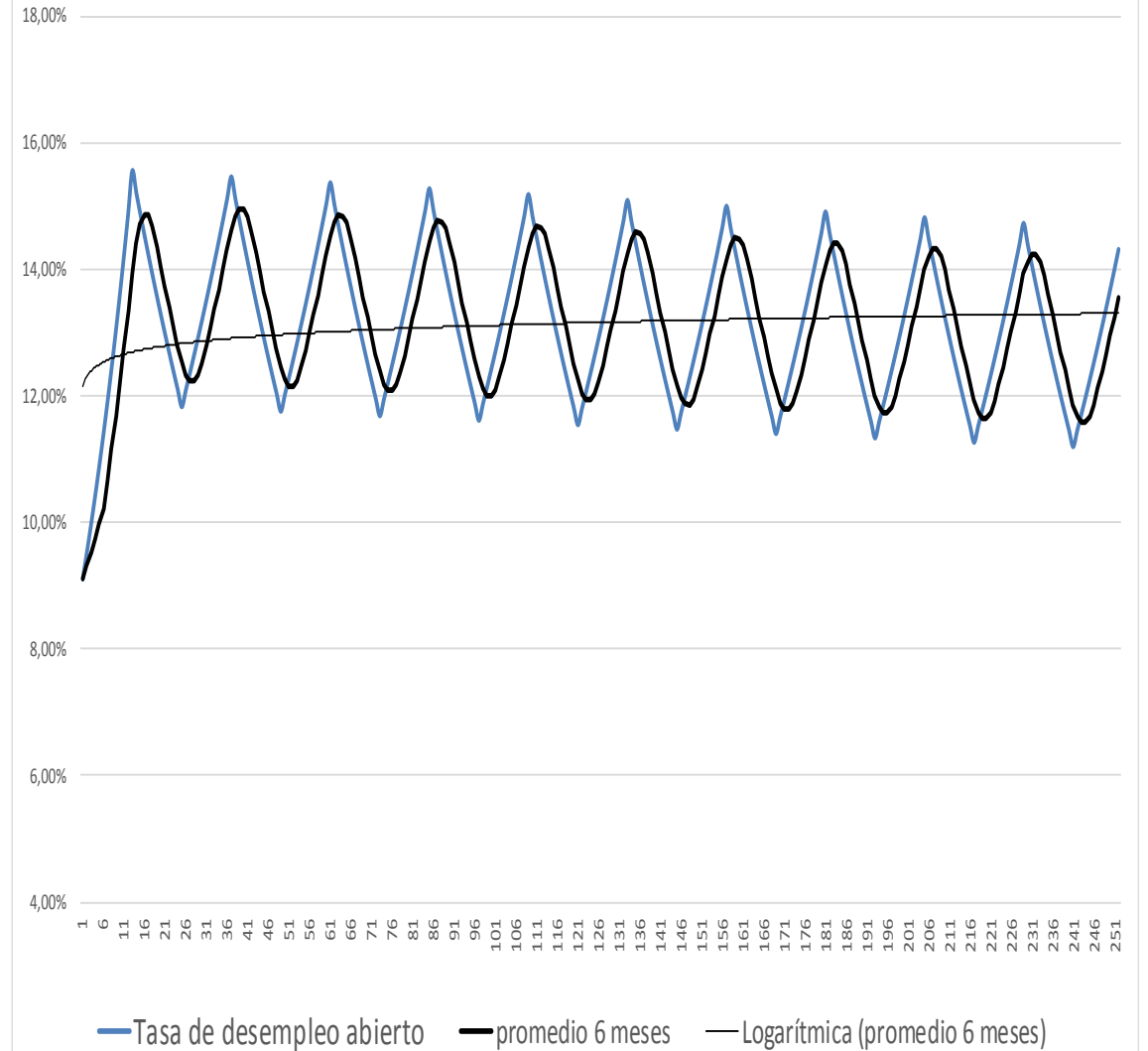
3.1. Claves del diseño.

- **Tasa de contribución de equilibrio.**
 - ✓ Las contribuciones se obtienen al estimar una tasa de aporte aplicada a la masa salarial de los contribuyentes, que financie los gastos en el tiempo.
 - ✓ Los contribuyentes se obtienen al obtener el empleo total en cada año a partir de la diferencia entre la F. Trabajo y los cesantes abiertos.
 - ✓ Se asume un aumento de la tasa de cesantía en los primeros años y que la tasa de desempleo fluctuaría entre 9,1% y 15,5% en el período proyectado.
 - ✓ la tasa de contribución de equilibrio estimada, es equivalente a un 1,4% del salario promedio mensual.

Fuerza de Trabajo

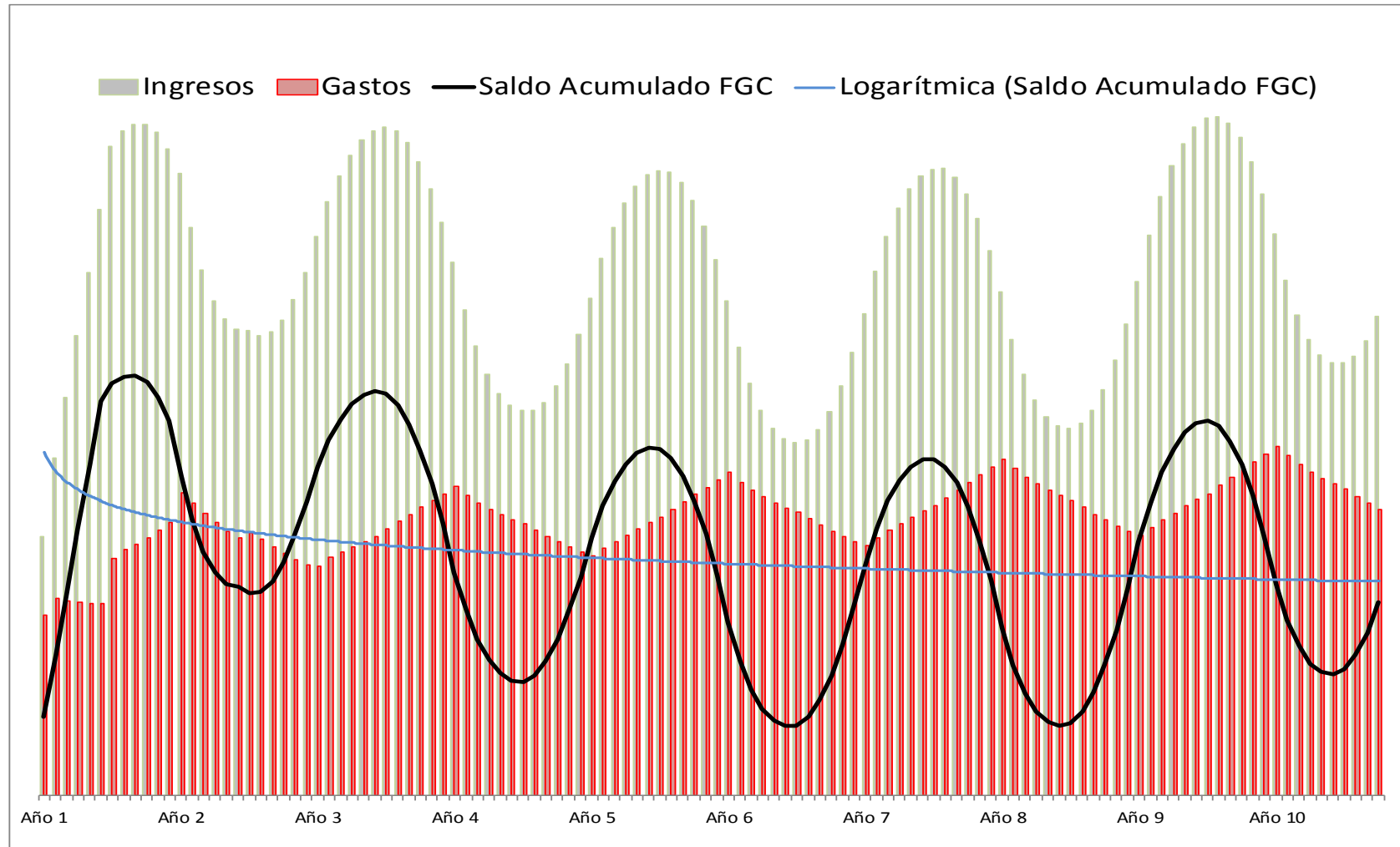


Evolución tasa de desocupación abierta



3.2. Principales flujos estimados.

Seguro de Cesantía: simulación a 10 años
(\$ de cada año)



3.2. Fuentes de financiamiento (reasignaciones de gastos, condición requerida).

Cuota monetaria: 47,4%

Cesantías obligatorias: 35,6%.

Aporte FOSFEC (22% ahorro cesantías): 7,8%

Bono alimentación permanente: 9,2% (1,5 Wmin en 6 meses)

| | |
|---|------------------------|
| Ingresos por Cotizaciones (\$) | 126.188.380.872 |
| Financiamiento (\$) | 126.188.380.872 |
| – Cuota monetaria (100%) | 59.782.547.273 |
| – Cesantías obligatorias (40% del total) | 44.877.765.597 |
| – Aporte FOSFEC (22% ahorro cesantías) | 9.873.108.431 |
| – Bono de alimentación permanente (1%) | 11.654.959.571 |
| Adendum | |
| – Valor cuota monetaria 2015 (\$) | 26.900 |
| – Valor cuota monetaria 2016 (\$) | 28.300 |
| – Beneficiarios prestaciones económicas | 90.890 |
| – Dependientes / Beneficiarios (n° de veces) | 2,04 |
| – Antigüedad media (meses/años) | 21,7 |
| – Salario mínimo (\$) | 644.350 |
| – Salario medio/ salario mínimo (n° de veces) | 2,0 |
| – % Aporte FOSFEC por ahorro cesantías | 22% |
| – Estimación Bono Alimentación 2016 (\$) | 90.363.531.076 |

4. Servicios de empleo y protección a independientes e informales.

- **Servicios de empleo.**

- ✓ Colombia innova con modelo de prestación de servicios de empleo a gran escala: con agencias públicas, privadas y sin ánimo de lucro. Aspectos a considerar y evaluar:
 - Capacidad institucional, autonomía, flexibilidad e integración de servicios y atención flexible según necesidades y condiciones de mercado (local).
 - Vinculación con los empleadores
 - Gestión por resultados: objetivos claramente especificados, indicadores medibles, metas de desempeño.
- ✓ **Evaluar programas de capacitación laboral.** Según Ministerio de Trabajo (2015), el criterio peor evaluado por las CCF es el de la pertinencia de la capacitación proporcionada, pese a que al mismo tiempo consideran que ésta es de buena calidad.

4. Protección a independientes e informales.

- **Oferta de servicios esenciales y de apoyo a la empleabilidad.**

Tres criterios fundamentales:

- a) brindar cobertura de ingresos y servicios a los desempleados que no califican al seguro contributivo,
- b) Apoyo a la inserción laboral productiva de quienes no cuentan con un empleo o bien se desempeñan en ocupaciones informales, y
- c) Aprovechar capacidades institucionales existentes para implementar políticas activas de mercados de trabajo.

- **Dos criterios fundamentales de operación:**

- a) cobertura universal,
- b) diseño de rutas diferenciadas según características de beneficiarios
- c) Cooperación interinstitucional con programas existentes (transferencias condicionadas, de empleo directo e indirecto, con la red de oficinas de empleo, y sistema de capacitación para el trabajo).

3. Conclusiones

- ✓ La protección ante el desempleo en Colombia, no está garantizada ya que no se asegura un ingreso que permita al cesante suavizar el consumo durante la cesantía.
- ✓ Un Seguro de Cesantía, financiado mediante la reasignación de gastos del MPC, permitiría crear dicha garantía y resolver la subutilización del actual sistema y generar una compensación efectiva.
- ✓ Se requiere un análisis pormenorizado de cada uno de los supuestos utilizados, las opciones de administración y conocer la efectividad de los servicios de empleo y el de las políticas activas para extender el alcance de la protección a trabajadores independientes e informales.

FIN

mvelasquez@manquehue.net