

Seminario “Protección y Formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia.

CEPAL, Santiago de Chile 19- 20 de octubre de 2016.

Experiencias recientes y retos para la protección frente al desempleo.

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

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 (MPC)
- 2. Reforma al MPC.**
 - Subutilización del MPC.
 - Un Seguro de Cesantía.
- 3. Servicios de empleo y protección a independientes e informales.**
- 4. Conclusiones.**

1. Instrumentos de protección en Colombia.

- **Indemnizaciones por despido.**

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

- **Auxilio por Cesantía.**

- ✓ 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.

- **Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).**
(Ley N° 1636 del 18 de junio de 2013).
 - ✓ Aportes durante un año, continuos o discontinuos, a una CCF en los últimos 3 años para el caso de los trabajadores dependientes y 2 años, 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.

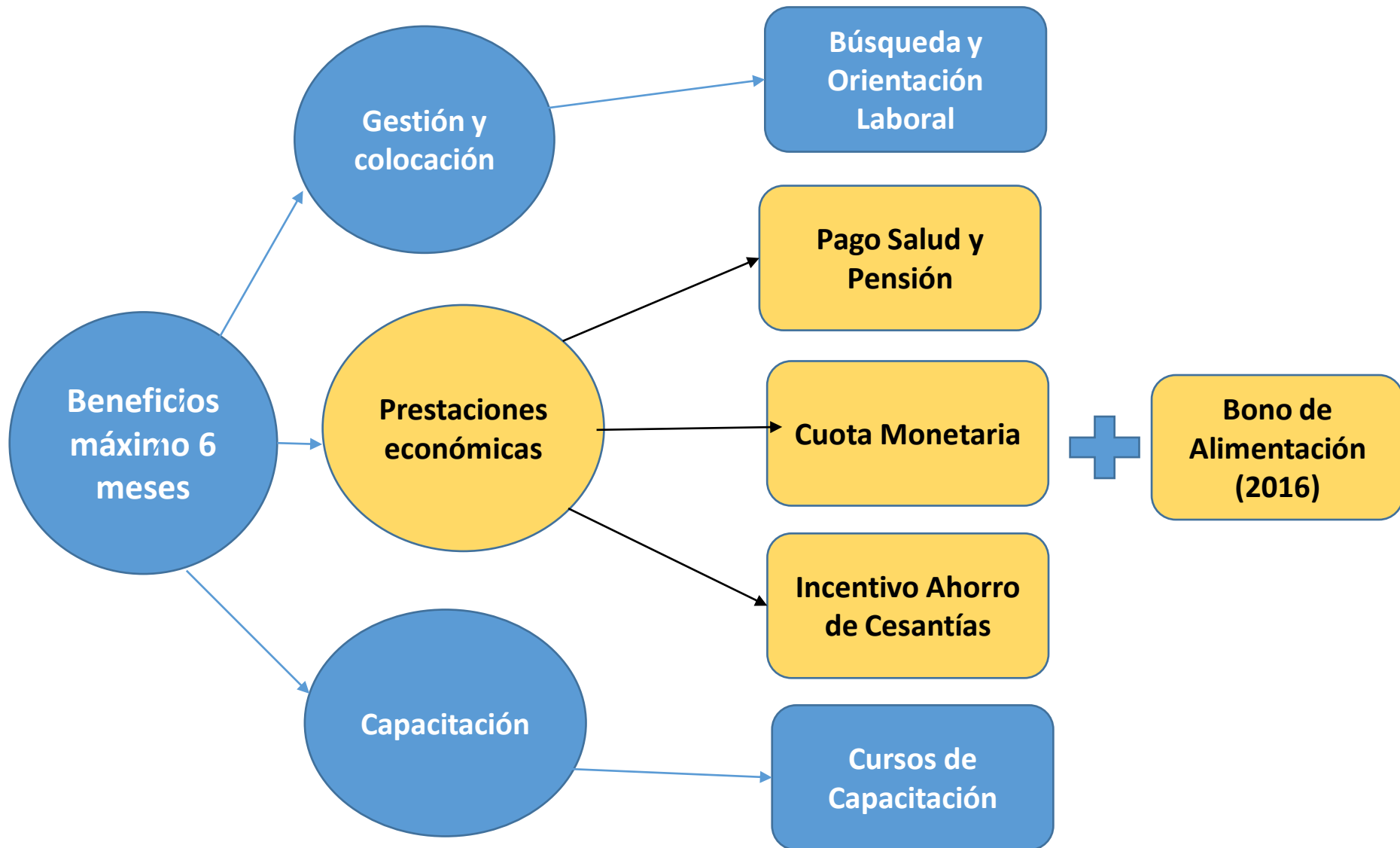
1. Instrumentos de protección en Colombia.

- **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.

2. Propuesta de Reforma al MPC: elementos de diagnóstico.



2. Propuesta 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.

2. Propuesta de 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.

2.1. Claves de diseño.

- **Diseño: Fondo de Reparto.**
 - Más eficiente que las cuentas individuales: agrupa diversos riesgos.
 - Administración sencilla y tecnologías disponibles.
 - Contribución obligatoria: determinar 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%

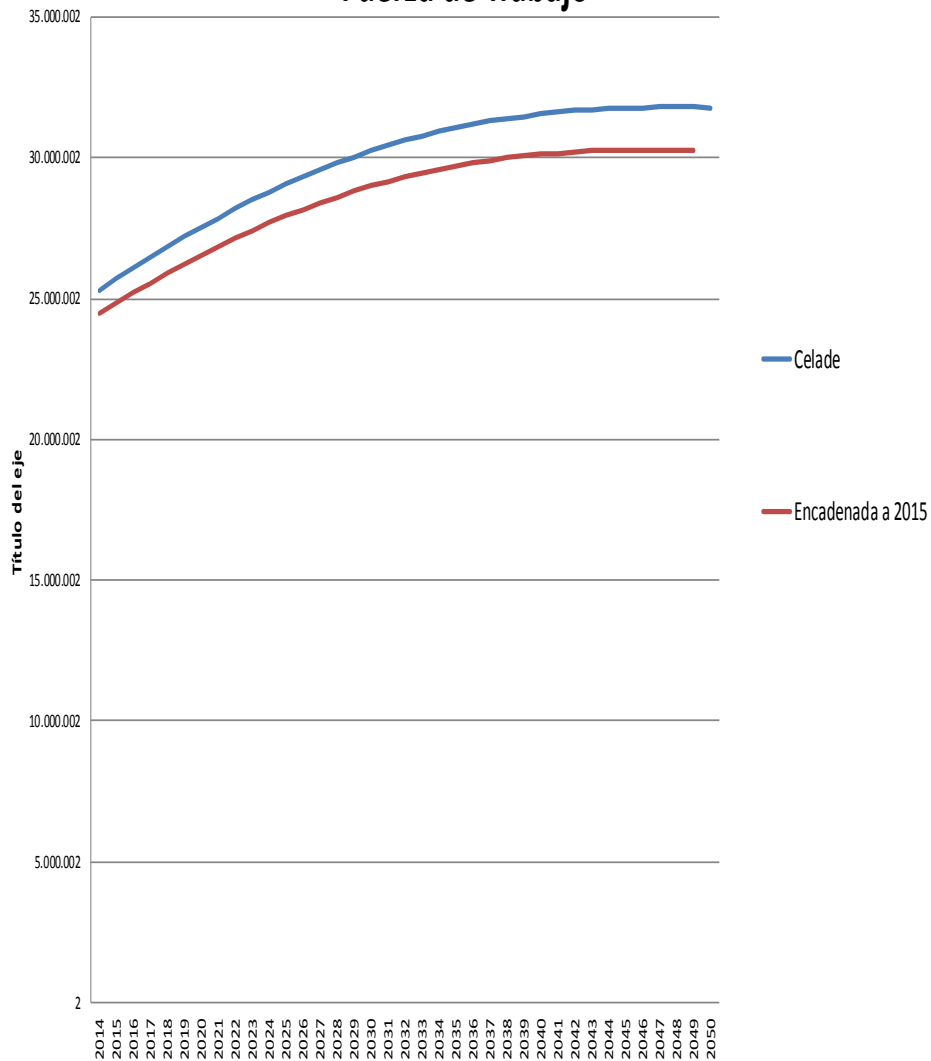
2.1. Claves del diseño.

- **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.

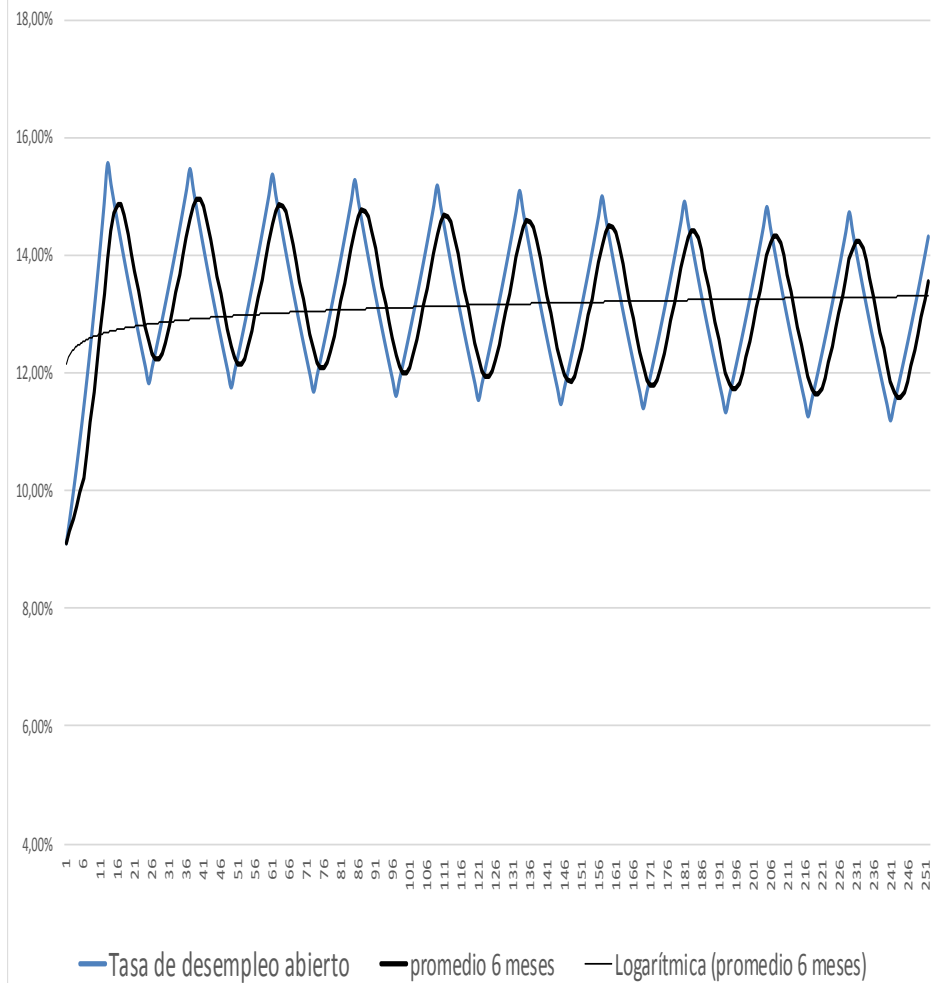
2.1. Claves del diseño.

- **Tasa de contribución de equilibrio.**
 - ✓ Las contribuciones se obtienen al estimar una tasa de aporte aplicada a la masa salarial de los contribuyentes, para financiar los beneficios en el tiempo.
 - ✓ Los contribuyentes se obtienen 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

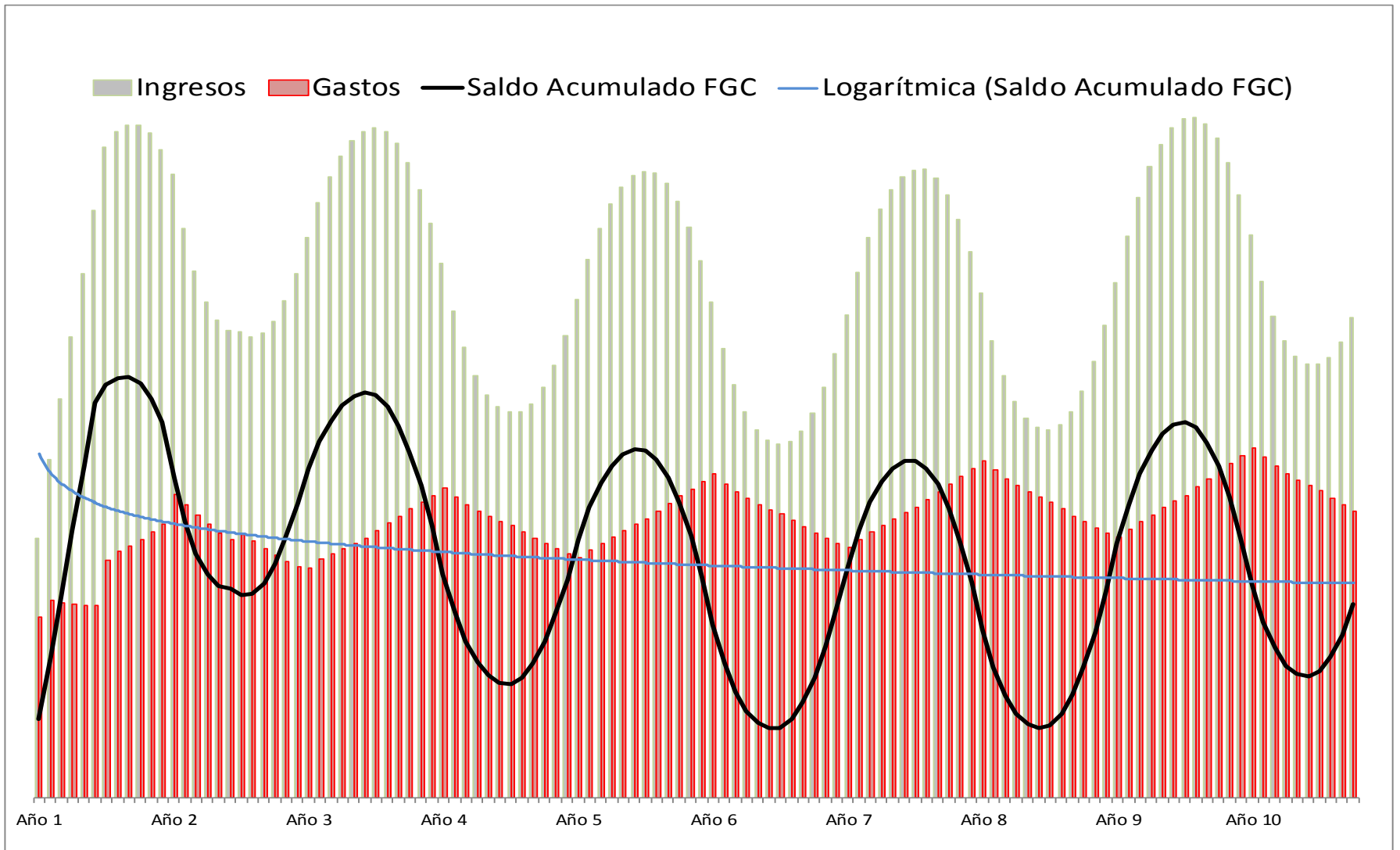


Evolución tasa de desocupación abierta



2.2. Principales flujos estimados.

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



2.3. Financiamiento vía reasignaciones de gastos MPC.

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
<i>Adendum</i>	
– 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

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)**

2.4. Servicios de empleo y capacitación laboral.

- **Servicios de empleo.**

- ✓ Colombia innova 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.

- ✓ **Capacitación laboral.**

Según Mintrab (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. Se requiere evaluación.

3. Protección a independientes e informales.

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

- **Criterios fundamentales de operación:**
 - a) Cobertura universal,
 - b) Diseño de rutas diferenciadas según características de beneficiarios
 - c) Cooperación interinstitucional con programas existentes: PTC, PED, PEI, Red de oficinas de empleo y sistema de capacitación para el trabajo.

4. Conclusiones

- ✓ La protección ante el desempleo en Colombia, no está garantizada. No 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 actual.
- ✓ Se requiere analizar cada uno de los supuestos utilizados y disponer de información sobre la eficacia y eficiencia de los actuales procesos del MPC.
- ✓ También conocer la efectividad de las políticas activas para extender el alcance de la protección a trabajadores independientes e informales.

Muchas gracias

mvelasquez@manquehue.net