

EFFECTIVIDAD DE LOS BENEFICIOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE INCLUIDOS EN  
LA LEY 1636 DE 2013 EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS

Yuliana Salazar Murillo<sup>1</sup>

**Resumen**

En este documento examina la legislación para la protección a los trabajadores que se enfrentan al desempleo, sentando las bases para la construcción de diseños efectivos no solo para el presente sino para el futuro teniendo en cuenta las particularidades de cada mercado laboral.

La protección al cesante busca una protección integral que para muchos casos es incompleta ya que no se tiene certeza de que la persona desempleada contara con beneficios monetarios ya que beneficios como el subsidio familiar solo es recibido para quienes tengan derecho, o por el contrario si se tiene el derecho puede que no sean suficientes para el financiamiento de la duración de la cesantía, pero bien es cierto que los beneficios ofrecidos resultan siendo de gran ayuda a la hora de estar en situación de cese laboral con la aplicación de unas políticas activas y pasivas, para la reinserción en el mercado laboral en condiciones de de dignidad, buscando mejorar la calidad de vida de las personas, una permanencia y formalización laboral.

**Palabras Clave**

Cesante, Trabajadores, Desempleo, Mecanismos de protección

---

<sup>1</sup> Estudiante Escuela de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Manizales. E –mail: yulianasm9506@gmail.com

## **Abstract**

This document examines the legislation for the protection of workers facing unemployment, laying the foundations for the construction of effective designs not only for the present but for the future taking into account the particularities of each labor market.

The protection to the unemployed looks for a comprehensive protection that for many cases is incomplete since it is not certain that the unemployed person has monetary benefits and that benefits such as the family subsidy is only received for those entitled, or on the contrary, if has the right may not be enough to finance the duration of unemployment, but it is true that the benefits offered are of great help at the time of being in a situation of employment with the application of active and passive policies , for reintegration into the labor market in conditions of dignity, seeking to improve the quality of life of people, a permanence and formalization of work.

## **Key Words**

Unemployed, Workers, Unemployment, Protection mechanisms.

## **Introducción**

En este documento se analiza el estado de la protección ante el desempleo que enfrenta un país como Colombia, determinado desde la ley 1636 de 2013 identificando origen y la finalidad de la misma, determinando el alcance y beneficios que se ha brindado desde su entrada en vigencia.

Destinándose este al análisis del material con el que se cuenta con relación a la protección a la población cesante con base en subsidios, capacitaciones, intermediación laboral entre otras, destacando la situación en particular del Departamento de Caldas, así también discutiendo los

síntomas del desempleo en Colombia frente a otros países, Finalizando el estudio con el desarrollo de las conclusiones principales.

## **Planteamiento del Problema de Investigación**

### **Revisión De Antecedentes**

Con el fin de abordar la temática que se estudia en el presente escrito, es indispensable referenciar las investigaciones relacionadas con la protección al cesante que se han adelantado a nivel nacional e internacional.

En la investigación (Cepal,2016) se logró establecer que en América Latina el desempleo a lo largo de la historia ha generado la implementación de diferentes instrumentos para la protección del cesante, mecanismos que han sido sobre puestos a otros, o que no se compadecen con los esfuerzos realizados por los Estados, por lo que se sugiere un sistema de protección completo, basado desde la indemnización por pérdida de ingresos, hasta la inclusión productiva del trabajador desempleado, esto con un debido seguimiento y estudios para evitar la informalidad laboral en Latinoamérica.

Este trabajo tiene relación con la investigación que se adelanta ya que permite evidenciar la protección del cesante a nivel internacional, mediante diferentes instrumentos, así como el recomendar la creación de un mecanismo que permita brindar apoyo tanto monetariamente como la reinserción laboral, quedando clara la importancia de la implementación de una normatividad con dichas características beneficiando a la población en estado de vulnerabilidad.

Particularmente en Colombia, tal como lo sostiene en su investigación (Uribe, Fajardo, & Romero, 2017) , las políticas para hacerle frente al desempleo no tuvieron los efectos esperados ya que desde el año 2002 hasta el 2014, el estudio y aplicación de los mismos no tuvo su énfasis en el problema del desempleo en la economía, con la implementación de nuevas políticas a partir del 2014, se ve necesario realizar estudios sobre cómo actúan las tasas del desempleo, teniendo claro que esta problemática se ve directamente afectado por la proporción de los recursos y/o presupuesto destinado para la efectividad de las iniciativas.

La investigación adelantada por (Uribe, Fajardo, & Romero, 2017), contribuye a la investigación que se adelanta en el sentido de que permite establecer que las políticas que durante los años 2002 al 2014 se aplicaron no dieron los resultados que se esperaban, hasta el surgimiento de una nueva política que garantizará la fomentación de un crédito y emprendimiento, generación de mayor demanda de empleo y fuerza laboral, características que se asemejan a las brindadas por la ley 1636 de 2013.

La creación de la Ley 1636 del 2013 sin duda alguna es un precedente en el tema de la seguridad social en nuestro país, ya que se evidencia la responsabilidad del Estado en brindar protección a la población desempleada, haciendo mención inicialmente con el sistema de protección social en el 2002 (Ley 789 de 2002) y con la creación del primer esquema moderno de amparo social a los desempleados.

La norma objeto de la presente investigación “El mecanismo de protección al cesante tuvo su origen en el proyecto de Ley 241 del 2012 Senado, que presentó el Ministro del Trabajo a consideración del Congreso de la República”. Este proyecto consistía en establecer un seguro por desempleo, mediante el cual quienes perdieran su empleo recibieran durante seis (6) meses una

ayuda, teniendo en cuenta formulas financieras mediante un subsidio que permitiera amortiguar esa situación como cesante.

El Ministerio del Trabajo sustentaba su posición en desarrollar las previsiones contenidas en el artículo 169 de la Ley 1450 del 2011, Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, en cuanto a protección por desempleo e implicaba reorientar parcialmente las cesantías y reutilizar recursos administrados por las cajas de compensación familiar. (Cortés, 2013, parra. 7)

Esta propuesta no cayó bien para muchas entidades financieras ya que esto les afectaba su flujo financiero; la discusión quedo planteada ya que se necesitaba comprometer recursos fiscales para este propósito, en búsqueda de la protección de derechos de los trabajadores, sin perjudicar los recursos del subsidio familiar. Este mecanismo se basaba en el uso del 50% de las cesantías, el cual hacia parte de una cuenta individual, por otra parte se encontraba un fondo solidario con una re destinación de los recursos del 4% correspondiente al aporte que realizan los empleadores destinado para el fondo de subsidio familiar, sin la utilización de más del 25% de la mencionada contribución, es decir, se trata de la reutilización de un porcentaje de los aportes realizados a las cajas de compensación familiar, donde su uso será reglamentado por el Gobierno Nacional conforme a las disposiciones planteadas finalmente por la ley 1636 de 2013.

Previamente con el decreto 722 del 2013 “por el cual se reglamenta la prestación del servicio público de empleo, se conforma la red de operadores del servicio público de empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral” se dio una base para la creación de la protección al cesante como la re destinación de los recursos del FODENE (Fondo del fomento al empleo y protección al desempleo), teniendo esto claro se esboza que el proyecto de ley tuvo se basó en documentos (Cortés, 2013, parra. 15) como:

Estudio de conveniencia y oportunidad sobre el montaje de un sistema de protección al cesante” (Tenjo, 2010), “Propuesta de esquema institucional general de operación del mecanismo de protección al cesante (Merchán, 2011), “Consideraciones legales – esquema de protección al cesante (Camilo García, 2011), “Simulación financiera del sistema de protección al desempleo en Colombia” (Alejandro Gaviria, 2011)

En conclusión, la protección al cesante es una problemática de interés no solo nacional sino internacionalmente, la cual a lo largo de la evolución normativa se han generado diversos mecanismo de protección al desempleado, particularmente en Colombia ninguno de estos mecanismos había llegado a ser lo suficientemente eficiente para amortiguar los niveles de desempleo generados en nuestro país, así mismo se puede ver como en las diferentes investigaciones realizadas concuerdan con la creación de un mecanismo que brinde los beneficios y garantías que la ley 1636 de 2013 promete brindar, como lo es las prestaciones económicas, servicios de capacitación entre otros, que con una debida aplicación, manejo y proporción de recursos puede generar los resultados esperados para la debida protección a los trabajadores cesantes.

### **Planteamiento de la Temática Investigativa**

Si bien el objeto de la ley 1636 de 2013 es crear un mecanismo de protección al cesante combatiendo el desempleo que enfrenten los trabajadores así como facilitar la reinserción a un mercado laboral en condiciones dignas, permanentes y formales, vemos que en varios escenarios a este objetivo no es posible dársele la aplicación y uso esperado, todo esto por diferentes situaciones como por ejemplo no cumplir con los requisitos para acceder a este beneficio o por la

falta de fe que se tiene frente a la legislación Colombiana, prefiriendo muchas veces cambiar una permanencia, formalidad y trabajo digno que supuestamente ofrece la presente ley por trabajos que no garantizan las cualidades anteriormente descritas.

Tristemente son muy altos los índices de desempleo que se manejan en nuestro país, es por esto que el gobierno nacional ha decidido contrarrestar o aminorar este fenómeno social, con la creación de la ley 1636 de 2013, teniendo en cuenta solamente el beneficio para el desempleado sin contar las posibles responsabilidades y obligaciones que este posea como por ejemplo ser cabeza de hogar, y poder llevar a cabo una vida digna para él o ella, como para tu familia.

Muchas personas piensan que realizar aportes a las cajas de compensación familiar es un gasto, el cual no traerá ninguna remuneración o beneficio alguno, esta ley establece que no pueden ser en vano los aportes que se realizan mensualmente, ofreciendo no solo beneficios monetarios, sino también un proceso para el reintegro a la vida laboral ya que nadie está exento el día de mañana por diferentes causas de quedarse sin empleo.

La intención no es atacar y criticar esta ley, sino por el contrario sacar a la luz cuales pueden ser los beneficios y los posibles impedimentos u obstáculos para poder llegar a acceder a esta; después de analizar los pro y los contra de esa ley la finalidad es hacer un juicio de valor y analizar si en verdad esta ley es un beneficio para las personas cesantes en el Departamento de Caldas entre los años 2014 a 2016.

### **Pregunta Problematicadora**

¿Cuál es la efectividad de la figura de protección al cesante contenida en la ley 1636 de 2013 en el Departamento de Caldas entre los años 2014 a 2016?

### **Objetivo General**

Establecer la efectividad de la ley 1636 de 2013 en el Departamento de Caldas entre los años 2014 a 2016.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los beneficios de protección al cesante incorporados en la Ley 1636 de 2013
- Analizar el impacto de los beneficios de la ley 1636 de 2013 en el Departamento de Caldas entre los años 2014 a 2016.

### **Ruta metodológica y referente teórico conceptual**

La metodología se basa en una investigación descriptiva con enfoque empírico analítico, permitiendo una mejor creación y elaboración de la investigación objeto de este ensayo, pudiendo llegar a demostrar que tan útil ha sido la ley 1636 de 2013, analizando e interpretando los datos obtenidos desde su vigencia a la actualidad.

Empírico-analítico: Conocimiento auto-correctivo y progresivo, de carácter descriptivo, se basa en la lógica empírica, en la observación contemplativa, en la percepción directa del objeto de investigación (objeto de estudio) y del problema. Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado,



(ciencias naturales y sociales o humanas) (Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G., 2003).

La temática a desarrollar para la elaboración del escrito se basa entre otras cosas en la evidenciar cuantas personas se han beneficiado antes y después de la creación de la ley 1636 de 2013, determinando desde allí cual ha sido la acogida que se le ha tenido a la ley desde su entrada en vigencia hasta el año 2016, direccionada a la población cesante en la ciudades de Caldas, utilizando procedimientos como análisis de estadísticas.

Las fases de la ruta metodológica son las siguientes:

- Análisis de normatividad: Se realizó el análisis de la Ley 1636 de 2016 identificando los beneficios incorporados para la protección al cesante.
- Análisis de estadísticas: Se realizó un análisis de las estadísticas incorporadas en los informes de la Caja de Compensación de Caldas (Confa).
- Finalmente, se realizan unas conclusiones frente a la población cesante del Departamento de Caldas que se ha beneficiado de las herramientas de protección al cesante.

## **Marco teórico**

En la presente investigación el enfoque de efectividad de la norma al que se aduce se relaciona con la efectividad en la aplicación; para lo cual se hace necesario diferenciar: la aplicación formal y material de las normas:

“A. Aplicación formal de las normas. Igualmente, respeto de la efectividad por aplicación, sucede frecuentemente, como sabe cualquier abogado, que las leyes laborales son

aplicados por los tribunales de tal indecente manera, que los obreros ganan los juicios, pero cuando el patrón ya se ha jugado o quebrado. Bien puede decirse que en tales casos, en efecto los funcionarios aplican las normas, pero su significación es sólo formal.

B. Aplicación material de las normas. Distinto es el caso en que los funcionarios sí son celosos defensores de la legalidad, como cuando se trata de reprimir manifestaciones que significan conductas prohibidas.” (pp. 47)

Desde otra óptica, (Capella, 1999) en su análisis sobre las relaciones entre normas y hechos se refiere a la efectividad como efectividad institucional, considerándola como la aplicación que de la norma hacen las instituciones, sin detenerse a estudiar la eficacia o ineficacia de la misma en la sociedad.

Por 'efectividad' se entiende así una especie de eficacia particular, exclusivamente institucional. Una norma será efectiva si es tomada en cuenta por las instituciones públicas, por magistrados o funcionarios, incluso en el caso de que sea totalmente ineficaz respecto de los comportamientos de los seres humanos en sus relaciones particulares. Una norma es efectiva cuando los funcionarios, como cuestión de hecho, la obedecen o tienden a sancionar a quienes la contravienen, e inefectiva en caso contrario. Se trata de un predicado útil en el ámbito de la reflexión sociológico-jurídica, aunque también puede servir para precisar el alcance de ciertas discusiones formales” (Capella, 1999)

Así las cosas, la investigación busca identificar la efectividad desde la concepción planteada por Capella, es decir la efectividad de las normas que consagran los mecanismos de protección al cesante en el Departamento de Caldas.

## **Marco Normativo**

Desde la Constitución Política de 1991 podemos evidenciar como se da una protección al trabajo como derecho fundamental expresado en su artículo 25 el cual reza: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Const., 1991)

Por otra parte Colombia como Estado social de derecho debe garantizar una protección a los trabajadores, dentro de esta protección se debe prever no tener un trabajo o la pérdida del mismo, buscando la compensación de la pérdida de los ingresos con la creación de mecanismos como la indemnización por despido, el auxilio de cesantías y otros MPC (Mecanismos de protección al cesante).

Con la integración de la ley 1636 de 18 de junio de 2013 se dio paso a la creación de mecanismo de protección al cesante (MPC), este sistema se basa en las cuentas de las cesantías de los trabajadores, pudiendo acceder de manera voluntaria y teniendo en cuenta que los beneficios obtenidos son de manera limitada todo esto en un Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante a cargo de las cajas de compensación familiar en Colombia, como fuente de beneficios para la población cesante que cumpla con los requisitos para su acceso.

El sistema dispone que cada trabajador hace uso voluntario de los aportes a las cesantías que anualmente cada empleador consigna de manera obligatoria, los trabajadores deciden voluntariamente cual será el porcentaje de ahorro para el sistema con las condiciones que plantean FOSFEC (Fondo de solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante), con un mínimo de 10% del promedio del salario durante el último año para quienes devengan hasta 2 SMLMV, y del 25% en las mismas condiciones para quienes devengan más de 2 SMLMV.

En definitiva, se trata de una reforma que se afianza en el sistema de cuentas de ahorro individual ya existente, que incorpora al estado en el financiamiento de los beneficios monetarios y otros nuevos ya sea de carácter monetario para los fines de la protección en salud, pensiones y transferencias a la familia, así como de los servicios de capacitación e intermediación laboral. Sin embargo, el carácter voluntario de la afiliación al sistema, así como la posibilidad de disponer de la totalidad de los recursos de las cesantías para otros fines, como educación y vivienda, son factores que condicionan la efectividad y extensión de la protección ante el desempleo que se ha buscado con esta reforma. (CEPAL, 2014. p. 35)

En este sentido se puede observar que en Colombia, las personas con el apuro de suplir unas necesidades fundamentales tales como una educación, el mejoramiento u obtención de una vivienda, pueden llegar a limitar la accesibilidad al sistema, aunque se tiene un término de 6 meses en el cual es recibido tanto los beneficios monetarios como la intermediación laboral y capacitaciones, no existe garantía alguna de que en este término se puede llegar a tener un empleo, o que las ayudas monetarias recibidas mensualmente cubran las necesidades básicas para una persona, con lo anterior, para que un trabajador además de estos apoyos y beneficios que brinda la ley, pueda llegar a soportar el peso que trae consigo, el fenómeno del desempleo, los autores Sergio Clavijo, Alejandro Vera y Margarita Cabra (El mercado laboral colombiano Desempeño reciente y agenda de reformas 2013) nos explican lo siguiente:

**Cuadro 1. Desempleo al descubierto (meses)**

Años trabajados	Longitud de desempleo	
	6 meses	12 meses
<b>3</b>	2.8	8.8
<b>5</b>	0.2	6.2
<b>9</b>	0	0

Fuente: cálculos Anif.

Aquellos trabajadores que han logrado acumular cesantías por cinco o más años estarían en capacidad de mantener sus niveles de consumo inalterados por períodos de desempleo hasta de seis meses (sin tener que recurrir a otras fuentes). Aquellos afortunados que hayan logrado acumular cesantías por nueve o más años podrían resistir hasta un año de desempleo.”(Clavijo, Vera & Cabra, 2013 p. 13)

Con lo anterior podemos tener en cuenta que para tener una vida cesante en condiciones dignas por los 6 meses que establece los beneficios la ley, es necesario acumular según los autores anteriormente citados, cesantías como mínimo de 5 años, pero ¿Qué pasa cuando se trabaja por un periodo inferior a los 5 años? Podríamos preguntarnos también ¿Qué pasa si el desempleo dura más de 6-12 meses, teniendo en cuenta que Colombia tiene uno de los más altos niveles de desempleo en el mundo?

En este punto también se hace mención al cesante con discapacidades en la cual:

La ley estatutaria 1618 de 2013 establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, estableciendo que son seres humanos con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas que requieren un tratamiento digno en materia de inclusión política, social, cultural y laboral. (Martínez, 2015, párr., 5)

Teniendo claro que estas personas que tienen una discapacidad se le hacer un poco complejo en comparación con otra persona que no tenga ninguna discapacidad, el tener una inclusión laboral, y así mismo dificultarse un poco más el ahorro de los 5 años de las cesantías para tener la vida en condiciones dignas mientras no se cuenta con un empleo.

Retomando nuevamente el beneficio que corresponde a prestaciones económicas como cuotas monetarias el autor (Pinto- 2016) dispone que: “el MPC está sustancialmente subutilizado, se concluye que la principal causa de ello es la inexistencia de una prestación monetaria relevante y para subsanar esta carencia se propone la creación de un Seguro de Cesantía, como propuesta de primer orden” haciendo énfasis en la prestación monetaria vemos que esta cuota corresponde a cuota monetaria de subsidio familiar que para el Departamento de Caldas para el año 2017 se estableció en \$28.500 (CONFA .subsidios) área urbano, teniendo en cuenta que estos pagos se hacen mensualmente donde con este dinero poco puede alcanzar para cubrir necesidades básicas, y compensar el no tener ingresos que genera la pérdida de empleo, Mario D. Velásquez Pinto (Los desafíos de la protección contra el desempleo Opciones para Colombia y la República Dominicana- 2016) “ello constituye su debilidad fundamental de diseño”, donde muchos trabajadores optan por laboral en empleos informales.

La propuesta del mecanismo de protección al cesante se distancia en algunos puntos centrales de una concepción de integralidad. Grupos dentro de la formalidad laboral están ausentes de la iniciativa, o entran con reglas e incentivos intermedios (como el caso de los independientes), porque Colombia no ha armonizado y corregido los problemas en su estructura de contratación. Ante diversas formas de vinculación laboral (las referidas al Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de prestación de servicios, contratos sindicales, cooperativas de trabajo asociado –en sus aspectos permitidos–, contratos de aprendizaje, entre otros) el proyecto de ley se enfoca principalmente hacia quienes tienen una relación de trabajo tradicional, con empleadores y trabajadores subordinados. Sin embargo, esta visión del trabajo se está convirtiendo en un caso delimitado debido, por un lado, a la emergencia de nuevas formas de trabajo y, por el otro, como se ha dicho, por la

diversidad y desorden de las formas de vinculación laboral del país. Esto es un problema por resolver.” (Salgado. 2013, p. 15)

Desde allí es donde plantea el autor una reforma al sistema donde asegura que con un seguro de desempleo, el objetivo de la protección al cesante logra tener un mejor resguardo.

En conclusión podemos decir que para acceder a este beneficio la ley 1636 de 2013 trae consigo unos requisitos de ahorro de las cesantías correspondiente a 10% para quienes devengan hasta 2 Salarios mínimos legales mensuales vigentes y 25% para quienes devengan más de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, pero es claro en muchos casos esto no es suficiente, es por eso que también se plantea el ahorro de las cesantías por un término de 5 años para llevarse una vida las condiciones dignas, pero precisamente es allí donde también se plantea otra problemática ya que por suplir unas necesidades fundamentales con dichas cesantías como vivienda, educación entre otras, y esto aumentado un poco más cuando hablamos de personas con discapacidad, a partir de todo lo anterior se han planteado propuestas que establecen que como además del beneficio recibido y el ahorro establecido legalmente, se genere un seguro de desempleo que ayude más a las personas las cuales no cuentan con un empleo.

## **Análisis de información y resultados**

### **Beneficios de protección al cesante incorporados en la Ley 1636 de 2013**

En un país como Colombia en la búsqueda e implementación de apertura comercial y económica, genera la creación de reformas económicas, dando cada vez más oportunidades de crecimiento para el país, así como también altos riesgos de desempleo, es por esto que se ve la

necesidad e importancia de crear mecanismos para la protección ante el evento de cesantía, que pone a los trabajadores que quedan en estado de desempleo en situación de vulnerabilidad, es por esto que se crean los mecanismos de protección a las personas cesantes como la **ley 1636 de 2013** que va encaminada a la “mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización” (Ley 1636 de 2013, art 1)\_ con campo de aplicación tanto para los sectores públicos como para los privados, ya sean trabajadores dependientes o independientes que realicen pagos a las cajas de compensación familiar.

Esta norma, genera un beneficio para las personas cesantes de forma voluntaria y limitada, voluntaria en cuanto cada trabajador en evento de cesantía puede acceder a ella, y limitada como ya se hará énfasis más adelante brinda beneficios de hasta cierto tiempo, beneficios a cargo de FOSFEC (Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante) para las personas que cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

Los beneficios ofrecidos para la protección a la población cesante se encuentran a cargo de las cajas de compensación familiar, consistiendo en: Aportes a salud y pensiones, ayuda monetaria como acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar y el correspondiente bono de alimentación, y capacitaciones para fortalecer el perfil laboral del beneficiario o acompañamiento profesional para el emprendimiento.

- Aportes a salud y pensiones, constituyen un punto importante ya que son derechos fundamentales que se deben resguardar, permitiéndole al cesante y a su familia contar con una debida protección, teniendo en cuenta que estos son cotizados sobre un salario mínimo legal mensual vigente para la fecha de durabilidad del beneficio, dejando claro



quienes quieran cotizar sobre un monto mayor deberán hacerlo con recursos propios al derecho a la seguridad social.

Respecto de lo anterior podemos ver en la Sentencia T-648/15

Acorde con lo dispuesto por el citado artículo (artículo 48 de la Constitución consagró la seguridad social), la jurisprudencia de esta Corte ha determinado que el derecho fundamental a la seguridad social se encuentra definido como aquel “conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias, las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad, en orden a generar los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano.”

Por su parte, el artículo 49 de la Carta, en relación con lo anterior, consagró que toda persona tiene el derecho de acceso a la protección y recuperación de su salud, el cual se encuentra a cargo del Estado reiterando que este debe ser prestado conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. (Corte constitucional, 2015, T-648)

Teniendo en cuenta esto podemos evidenciar como el Estado es quien debe garantizar a las personas cesantes a través de sus diferentes poderes como el legislativo, la oportunidad de continuar realizando los aportes a la salud y a la pensión al Sistema de Seguridad Social para la satisfacción de necesidades básicas, promoviendo la inclusión de personas cesantes que se encuentran en desventaja frente a otras para el goce de sus derechos fundamentales, esto bajo el principio de igualdad.

- Ayuda monetaria como acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar y el correspondiente bono de alimentación este último regulado por el Decreto 582 de 2015.

El subsidio familiar constituye entonces una valiosa herramienta para la consecución de los objetivos de la política social y laboral del Estado. Es una prestación social cuya finalidad es la de aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad, de forma que tales condiciones materiales puedan ser satisfechas. Se reconoce en dinero, en servicios y en especie a los trabajadores de menores ingresos y a los pensionados, en proporción al número de personas a cargo. Su pago está a cargo de los empleadores públicos y de los privados que ocupen uno o más trabajadores permanentes, en suma equivalente al 6% del monto de sus respectivas nóminas. Es recaudado, distribuido y pagado por las cajas de compensación familiar, las que además organizan y administran las obras y programas que se establezcan para el pago del subsidio familiar. Las cajas de compensación familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y están sometidas al control y vigilancia del Estado, a través de la Superintendencia de Subsidio Familiar. Los recursos del subsidio familiar manejados por las cajas de compensación familiar son rentas parafiscales, lo que impone que, por su afectación especial, no puedan ser destinados a finalidades diferentes a las previstas en la ley. (Corte Constitucional, 2004, 586)

Teniendo en cuenta que el subsidio familiar no solo ha buscado el beneficio para sectores más pobres de Colombia sino que también tanto el subsidio familiar como el bono de alimentación lo que se pretende con su creación en la ley 1636 de 2013 es “*contribuir a la estabilización de los ingresos por parte de las familias y **mitigar los efectos negativos del desempleo***”, todo esto en la búsqueda de la protección de manera integral no solo a los cesantes sino también a la familia.

Desde la creación de la ley 1636 de 2013 se contaba únicamente con lo referente al subsidio familiar que para ese año se tenía según CONFA, SUBSIDIOS: \$19.575, para el 2015 \$23.443 y

para el 2016 \$28.314 cuotas mensuales reguladas por la superintendencia de subsidio familiar, donde difícilmente un subsidio de este valor podía ayudar a compensar las pérdidas de ingresos que se generan con la pérdida de un empleo, con la implementación de un bono de alimentación a partir del 15 de mayo del año 2016 el cual corresponde a \$172.364 ( Decreto 582 del 2016) mensuales ayudo un poquito más a sopesar la parte económica con la claridad que estos beneficios solo son prestados por un término de 6 meses, lapso de tiempo durante el cual no se garantiza la obtención de un empleo, también es de tener en cuenta que existe la posibilidad de realizar aportes voluntarios al sistema de protección al cesante, además de los beneficios monetarios recibidos este podrá recibir un beneficio monetario adicional con valor proporcional al monto del ahorro alcanzado, beneficios igualmente importante para quien se encuentra en situación de desempleo como se ha venido nombrando.

- Capacitaciones para fortalecer el perfil laboral del beneficiario o acompañamiento profesional para el emprendimiento.

Artículo 41. Capacitación para la inserción laboral. La capacitación para la inserción laboral es 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 basado en competencias laborales.  
(Ley 1636 de 2013, Artículo 41)

Las capacitaciones tendrán una duración dependiendo de los perfiles ocupacionales y las condiciones de empleo que se encuentran en cada lugar donde se ubique el desempleado. Estos fueron los beneficios que se generaron con la creación de la ley 1636 de 18 de junio de 2013 para las personas cesantes aplicándose para las personas dependientes sin importar las causas de

terminación del contrato de trabajo, y para las personas independientes se aplica teniendo presentes que no cuentan con ninguna fuente de ingresos.

Los requisitos para acceder a los anteriores beneficios se plantean en el artículo 13 de la ley 1636 de 2013, de la siguiente manera:

- Para los trabajadores dependientes: es necesaria la realización de aportes a una caja de compensación familiar al menos doce (12) meses continuos o discontinuos durante los últimos tres (3) años.
- En el caso de los trabajadores independientes: deben haber realizado aportes a caja de compensación familiar por lo menos durante veinticuatro (24) meses continuos o discontinuos durante los últimos tres (3) años.
- Que la relación laboral haya terminado por cualquier causa, que no cuente con ningún otro trabajo, y tampoco tenga fuente alguna que le genere ingresos, para que se pueda dar el reconocimiento de los beneficios es necesario que este certificado o constancia del empleador de la fecha exacta de terminación del contrato, esto dentro de un termino de tres (3) días siguientes a la culminación de la relacion laboral.
- La inscripción a cualquiera de los servicios de empleo autorizados, que pertenecen a la red de servicios de empleo así como desarrollar un trayecto para la búsqueda de uno.
- Estar inscrito en los programas de capacitación y formación aportando a la vida laboral a cargo de las cajas de compensación familiar mediante el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) e instituciones certificadas, con el debido compromiso y participación de esta población.

- Adicionalmente quienes han realizado voluntariamente los aportes de ahorro para el mecanismo de protección al cesante quienes devengan menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes deberán tener como mínimo un ahorro del 10% del promedio del salario mensual durante el último año, y para quienes devengas más de 2 salarios mínimos el promedio será del 25% del promedio del salario mensual del último año.
- Otros requisitos adicionales se encuentra que no se permite rechazar la ocupación que se le ofrezca al cesante siempre y cuando este nuevo empleo le ofrezca las mismas condiciones en la remuneración que el antiguo trabajo sin ser inferior al 80% sin la existencia de salarios inferiores a 1 salario mínimo.
- Con respecto al bono alimenticio que para el año en curso corresponde a **\$184.429**, solo podrá destinarse para productos alimenticios, considerados como prioritarios
- En el caso de conseguir un empleo se deberá informar mediante un escrito formal

Quienes no cumplen con la totalidad de los requisitos expuestos, pero se encuentran afiliados al mecanismo de protección al cesante, podrán acceder a la información sobre vacantes suministrada por el servicio público de empleo, generando ventajas para la población que necesita la obtención de un empleo.

Como conclusión se puede inferir que los beneficios anteriormente identificados, brindan una protección integra al cesante, la cual va desde ayudas monetarias hasta el interés de volver a re activarse a la vida laboral, generando ayudas y la una protección del Estado a la población la cual se encuentra en estado de cesantía.

## Mecanismos de protección al cesante en el Departamento de Caldas

Colombia es uno de los países donde se puede evidenciar las tasas más altas de desempleo, lo que genera la necesidad de que el Estado garantice la protección ante la pérdida del trabajo como consecuencia del poco crecimiento económico, es por esta razón, tal como se indicó en precedencia, que el legislador colombiano crea la ley 1636 de 2013 para la protección de la población cesante, pudiendo expresar a partir de la ilustración que desde la vigencia de la ley en el año 2013 hasta el año 2016 se vio una significativa disminución de las tasas de desempleo, ahora bien entraremos a analizar como ha sido este cambio y avance para la ciudad de Caldas, ciudad la cual ha llegado a ser catalogada como una de las mejores en Colombia.

**Tabla 3.** Comportamiento de la tasa de desempleo por grupo de países. (%) de la fuerza laboral. Serie anual 2010-2017.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>G8</b>								
<i>Alemania</i>	6,9	5,9	5,4	5,2	5,0	4,6	4,3	4,5
<i>Canadá</i>	8,0	7,5	7,3	7,1	6,9	6,9	7,0	7,1
<i>Estados Unidos</i>	9,6	8,9	8,1	7,4	6,2	5,3	4,9	4,8
<i>Francia</i>	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4	9,8	9,6
<i>Italia</i>	8,3	8,4	10,7	12,1	12,6	11,9	11,5	11,2
<i>Japón</i>	5,1	4,6	4,3	4,0	3,6	3,4	3,2	3,2
<i>Reino Unido</i>	7,9	8,1	8,0	7,6	6,2	5,4	5,0	5,2
<i>Rusia</i>	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,8	5,9
<b>Asia-6</b>								
<i>China</i>	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1
<i>India</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Filipinas</i>	7,3	7,0	7,0	7,1	6,8	6,3	5,9	5,7
<i>Tailandia</i>	1,1	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	0,8	0,7
<i>Vietnam</i>	4,3	4,5	2,7	2,8	2,1	2,4	2,4	2,4
<i>Malasia</i>	3,3	3,1	3,0	3,1	2,9	3,2	3,2	3,2
<b>América Latina-10</b>								
<i>Argentina</i>	7,8	7,2	7,2	7,1	7,3	-	9,2	8,5
<i>Brasil</i>	6,8	6,0	5,5	7,2	6,8	8,5	11,2	11,5
<i>Chile</i>	8,2	7,1	6,4	5,9	6,4	6,2	7,0	7,6
<i>Colombia</i>	11,8	10,8	10,4	9,7	9,1	8,9	9,7	9,6
<i>Costa Rica</i>	7,3	7,9	7,8	8,3	9,5	9,2	8,2	8,1
<i>Ecuador</i>	5,0	4,2	4,1	4,2	3,8	4,8	6,1	6,9
<i>México</i>	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,4	4,1	3,9
<i>Panamá</i>	6,5	4,5	4,1	4,1	4,8	5,1	5,1	5,1
<i>Perú</i>	7,9	7,7	6,8	7,5	6,0	6,0	6,0	6,0
<i>Venezuela</i>	8,5	8,2	7,8	7,5	6,7	7,4	18,1	21,4

Fuente: IFM Data

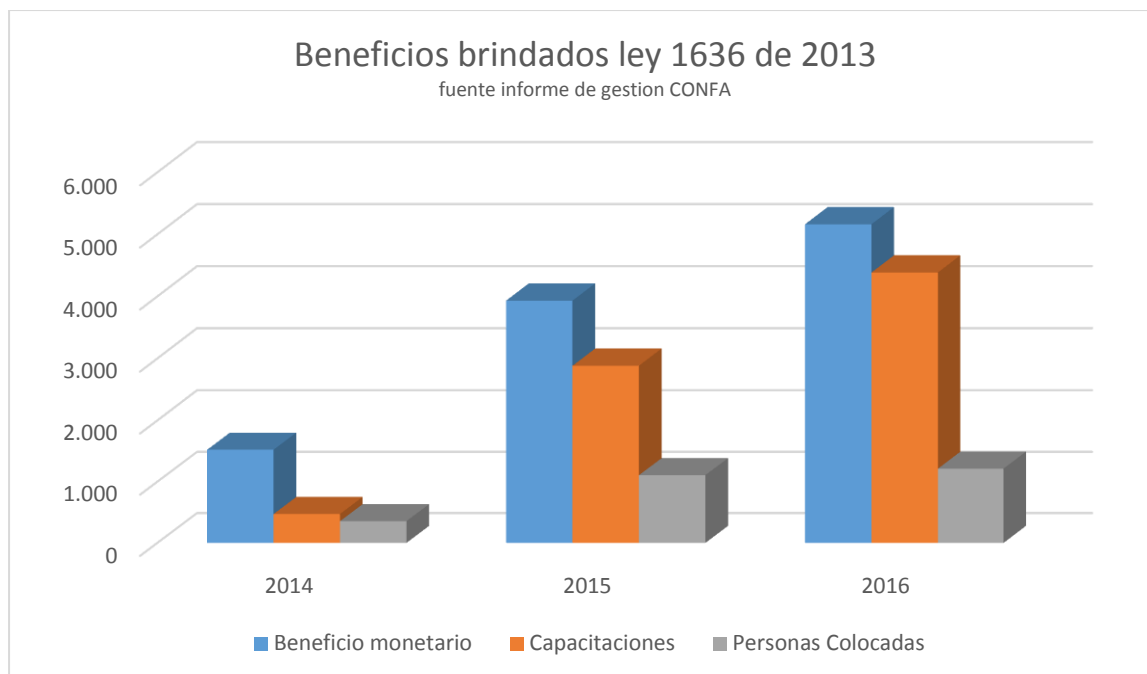
(Cámara de comercio de Caldas por caldas, 2016)

Partiendo de los beneficios ofrecidos por la ley que creo herramientas destinados para un objetivo fundamental, el cual es el de la protección de los diferentes grupos de trabajadores, específicamente aquellos que se encuentran en desventaja en materia de trabajo, brindando una protección completa para los trabajadores que cumplan con los requisitos será incorporado en Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), nos encontramos con que los trabajadores cesantes al tener conocimiento de los beneficios que brinda la ley 1636 de 2013 se han interesado en hacerse partícipes de esta ley, tanto es así que hemos visto un incremento exponencial año tras año desde su vigencia, evidenciando cambios significativos en el uso y aplicación de este mandato legislativo.

Podemos observar tal y como consta en los informes anuales presentados por la caja de compensación familiar CONFA los índices de personas beneficiadas, los cuales de relacionan a continuación:

<b>AÑO</b>	<b>BENEFICIADOS</b>
2014	1.522
2015	3.932
2016	5.163

*Creación propia*



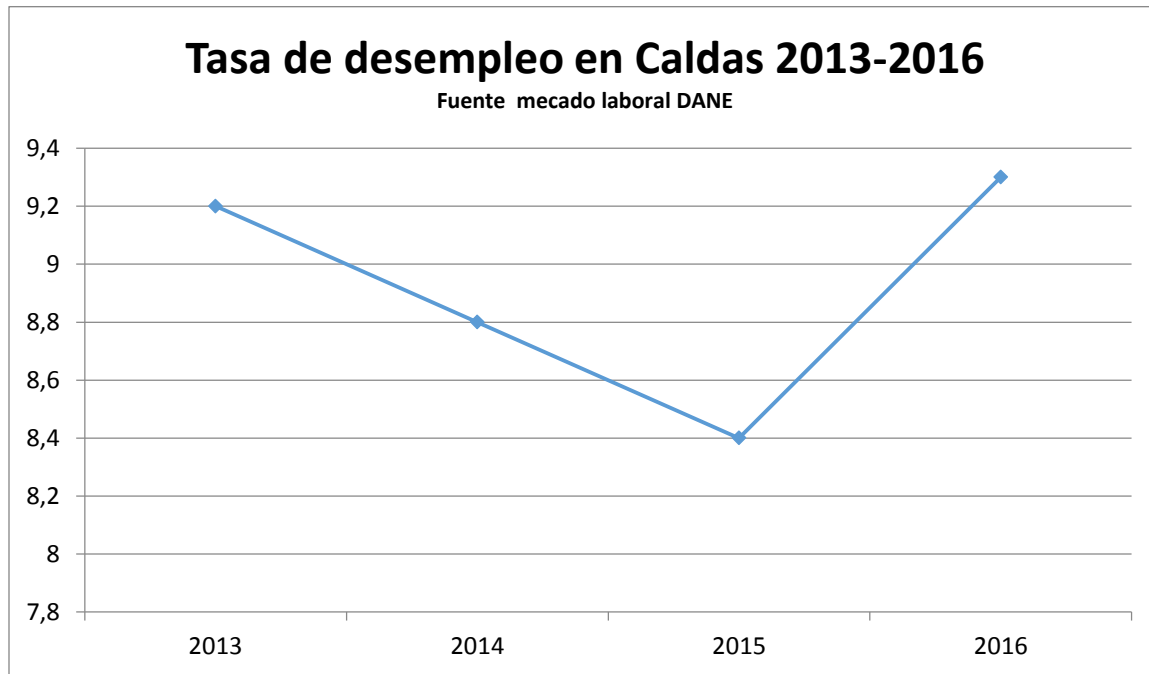
	Beneficio monetario	Capacitaciones	Personas Colocadas
2014	1.522	472	355
2015	3.932	2.882	1.107
2016	5.163	4.385	1.213

*Creación propia*

Así mismo se evidencia a través de este gráfico como como ha aumentado los índices de personas del Departamento de Caldas capacitadas, colocadas y beneficiadas económicamente por la ley 1636 de 2013, todo esto generando más oportunidades y desarrollo para un país el cual necesita de personas integra y con deseo de salir adelante día a día de una manera legal y acompañada de normas que le brinden protección y garantías para así tener un buen rendimiento en sus labores diarias.



Según estadísticas del DANE podemos percibir que el desempleo en Caldas ha disminuido gradualmente, esto en relación de causalidad con respecto a la ley 1636 de 2013 en comparación con los años anteriores y los altos índices de desempleo.



Gracias a los beneficios brindados por esta ley muchas personas se ha podido reintegrar a la vida laboral mejorando sus condiciones de vida tanto personales, como familiares y profesionales.

Hay que tener en cuenta que a pesar de los beneficios que ha brindado a la población cesante en Colombia en específico en el área de Caldas, también es importante decir que esta ley esta subutilizada teniendo como causa principal el poco auxilio monetario que el cesante recibe, ya que no alcanza a cubrir totalmente las necesidades básicas para tener una vida digna, y acorde a las condiciones que alguna vez se llegó a tener cuando se encontraba en una relación laboral, sigue siendo un salvavidas y ayuda para las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad sopesando un poco el estado de encontrarse sin empleo.

## **Conclusiones o Recomendaciones**

Como podemos observar a lo largo de esta investigación nos damos cuenta que estamos frente a un Estado paternalista, el cual siempre está en pro del trabajador, en este caso el desempleado, para que este puede reactivar su vida laboral a través de unos beneficios que brinda la ley 1636 de 2013 los cuales comprenden una ayuda integral, ayudándole en diferentes aspectos como un apoyo monetario siempre y cuando tengan derecho, capacitaciones, aportar al sistema de seguridad social, así como programas para su reinserción laboral.

A pesar de la poca fe y credibilidad que tienen los ciudadanos frente al Estado, esta ley nos demuestra, que el estado no “desampara” a los ciudadanos y busca por medio de diferentes mecanismos el bienestar de las personas, aunque en muchos casos estas ayudas resultan siendo “pocas” en lo que refiere en temas económicos y el tiempo por los cuales son prestados estas ayudas, ya que no se tiene garantía alguna de que en este tiempo se obtenga un empleo, presentándose igualmente mayor dificultades para quienes están en esta condición cuando no se cumplen con los requisitos exigidos por la ley para acceder a lo que brinda la ley 1636 de 2013.

Ahora bien para quienes cumplen y tienen acceso a esta ley y sus beneficios, resultan con un cubrimiento especial e íntegro ya que si bien siendo “Mucho” o “poco” son ayudas brindadas por el Estado en protección de derechos fundamentales, ayuda importante la encontramos en los aportes a la salud y pensión dándole una protección no solo al cesante sino también a su familia, lo mismo ocurre con el subsidio familiar incrementándose un poco mas con la creación en el año 2016 del bono de alimentación, evidenciando como para el Estado es igual de importante darle una seguridad a la familia.

En cuanto al termino de prestación de los beneficios con un límite en el tiempo el cual es por 6 meses, es muy importante saber que la asistencia a la reinserción laboral continua vigente hasta que se la persona cuente nuevamente con un empleo o locación laboral, generando cambios importantes para el Departamento de Caldas, y Colombia en general, evidenciando en la investigación que desde la vigencia y aplicación de la norma se han visto cambios positivos para este país, pudiendo razonar que esta ley 1636 de 2013 es de vital importancia para el desarrollo de un país como Colombia.

### **Referentes Bibliográficos**

-Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1).

- Velásquez Pinto Mario Daniel. (2004). Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina

- Velásquez Pinto Mario D. (2016), Los desafíos de la protección contra el desempleo: opciones para Colombia y la República Dominicana

- Cabra Margarita, Clavijo Sergio y Vera Alejandro. (2013) El mercado laboral colombiano Desempeño reciente y agenda de reformas

- Martínez Cárdenas Myriam Carolina. (2015) FERIA por una igualdad laboral

- Cámara de Comercio de Manizales por Caldas (2016) Informe Económico de Manizales y Caldas 2016

- Reina Salgado Manuel (2013). Mecanismo de protección al desempleado en Colombia: ¿en el camino de la protección laboral?

## **PLANTEAMIENTO DE LA TEMÁTICA INVESTIGATIVA DE FORMA DETALLADA**

### **JUSTIFICACION**

Ayuda a tomar conciencia mirando el desempleo no como un “problema social”, sino como una etapa transitoria en la que el Estado brinda apoyo por medio de los beneficios y oportunidades que ofrece esta ley.

Para la comunidad academica tiene como beneficio una formación integra ya que es muy importante que las personas conozcan los beneficios de esta ley por que nadie esta exento de quedar sin empleo.