



Misión de Empleo



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo



Resumen Conversatorios de expertos de la Misión de Empleo

Documento elaborado por el equipo técnico del DNP con base en las presentaciones y discusiones de los conversatorios

Contenido

Introducción	8
Protección Social y Empleo	11
Resumen ejecutivo	11
I. Panelistas.....	12
II. Presentaciones.....	13
i. Olga Lucía Acosta – Sistema de Protección Social en Colombia: Trayectoria del concepto, dilemas y desafíos.....	13
ii. Mauricio Olivera – Protección social y empleo.....	17
iii. Cristina Fernández – Misión de Empleo	23
III. Discusión	28
Empleo y Género	30
Resumen ejecutivo	31
I. Panelistas y comentarista	32
II. Presentaciones.....	33
i. Luis Eduardo Arango – Desempleo femenino en Colombia.....	33
ii. Ana María Tribín – La recesión femenina	37
iii. Susana Martínez Restrepo – Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19	41
III. Comentarios y discusión	45
i. Hernando Torres – Comentarios.....	45
ii. Discusión	47
Empleo en el Sector Rural	50
Resumen ejecutivo	50
I. Panelistas y comentarista	51
II. Presentaciones.....	52
i. Andrea Otero Cortés – El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019.....	52
ii. José Leibovich – Caracterización del mercado laboral rural en Colombia y reflexiones de política.....	56
iii. Diego Sandoval – Empleo en la minería colombiana	60
III. Comentarios y discusión	63
i. Ángela Penagos – Comentarios.....	63
ii. Discusión	65
Pensiones y Protección para la Vejez	68
Resumen ejecutivo	68
I. Panelistas y comentarista	69
II. Presentaciones.....	70
i. Martha López – Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico	70

ii. Gabriel Piraquive – Reflexiones de las propuestas de pensiones en Colombia.....	76
iii. Hernando Torres Corredor – Pensiones y protección para la vejez.....	80
III. Comentarios y discusión.....	84
i. Jorge Armando Rodríguez – Comentarios.....	84
ii. Discusión.....	86
Protección al Cesante y Seguro de Desempleo.....	89
Resumen ejecutivo.....	89
I. Panelistas y comentarista.....	90
II. Presentaciones.....	91
i. Jaime Tenjo – Seguro de desempleo para Colombia: algunas consideraciones.....	91
ii. David Robalino – Mecanismos de protección del ingreso en países de ingresos medios... ..	95
iii. Jairo Núñez – Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC).....	100
III. Comentarios y discusión.....	104
i. Darío Maldonado – Comentarios.....	104
ii. Discusión.....	106
Demanda de Trabajo.....	109
Resumen ejecutivo.....	109
I. Panelistas y comentarista.....	110
II. Presentaciones.....	111
i. Luz Adriana Flórez – Flujos del mercado laboral desagregados por tamaño de firma, edad y sector económico en Colombia vs. Los Estados Unidos.....	111
ii. Maurice Kugler – ¿Qué efectos podrían tener las políticas para promover las cadenas globales de valor y el desarrollo de la infraestructura digital en la reducción de la desigualdad y la pobreza en Colombia después de la crisis del COVID-19?.....	116
iii. Jorge Pérez – Salario mínimo y demanda de trabajo.....	120
III. Comentarios y discusión.....	124
i. Ricardo Bonilla – Comentarios.....	124
ii. Discusión.....	127
Empleo y Plataformas Digitales.....	130
Resumen ejecutivo.....	130
I. Panelistas y comentarista.....	131
II. Presentaciones.....	132
i. Cristina Fernández – Las plataformas digitales y el empleo en Colombia.....	132
ii. David Bardey – Misión de Empleo: Conversatorio sobre plataformas.....	136
III. Comentarios y discusión.....	139
i. Natalia Ramírez – Comentarios.....	139
ii. Discusión.....	142
Empleo y Jóvenes.....	145
Resumen ejecutivo.....	145

I.	Panelistas y comentarista	146
II.	Presentaciones.....	147
	i. Ana María Díaz Escobar – Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral	147
	ii. Carlos Ospino – El contrato de aprendizaje visto desde el lado de la firma colombiana	151
	iii. Carlos Medina – Efectos de Largo Plazo del Programa “Jóvenes en Acción” “Puede la Formación para el Trabajo Insertar a los Jóvenes Pobres en la Economía Formal?”	155
III.	Comentarios y discusión	159
	i. Stefano Farné – Comentarios	159
	ii. Discusión	161
	Referencias	163

Índice de tablas

Tabla 1. Características de los agregados.....	23
Tabla 2. Comparaciones internacionales 2018.....	24
Tabla 3. Impacto del COVID-19 en la población vulnerable.....	26
Tabla 4. Resultados del “Matching” de Diferencias en Diferencias.....	27
Tabla 5. Brechas de género en salarios.....	38
Tabla 6. Brechas de género en salarios formales.....	39
Tabla 7. Distribución de los ingresos de los hogares en Colombia por fuente de ingresos.....	58
Tabla 8. Comparación de los escenarios del modelo con diferentes reformas paramétricas.....	74
Tabla 9. Resumen de la Ley 100 de 1993.....	76
Tabla 10. Tasas brutas de creación y destrucción de empleos.....	91
Tabla 11. Flujos del mercado laboral por tamaño de firma en Colombia y Estados Unidos.....	113
Tabla 12. Flujos del mercado laboral por edad de firma en Colombia y Estados Unidos.....	114
Tabla 13. Efecto de reformas para promover las CGV sobre pobreza y desigualdad.....	118
Tabla 14. Desajuste de habilidades por nivel de automatización para jóvenes y no jóvenes.....	149
Tabla 15. Tiempos del programa y datos.....	157

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de desempleo trimestral histórica en Colombia.....	17
Gráfico 2. Productividad laboral en América Latina y el Caribe, OCDE, China, Corea y Noruega (como porcentaje de la productividad laboral en la Unión Europea).....	19
Gráfico 3. Productividad laboral por trabajador (en dólares de 2019).....	19
Gráfico 4. Tasa de desempleo por nivel educativo (2014 y 2019).....	20
Gráfico 5. Oferta y demanda laboral por nivel educativo (2014).....	20
Gráfico 6. Financiamiento de la Formación para el Trabajo (% del PIB) y productividad por trabajador (Dólares de 2019).....	21
Gráfico 7. Ajuste de los mercados al COVID-19.....	26
Gráfico 8. Tasa de desempleo de mujeres y hombres. Ordenado de mayor a menor por desempleo femenino (Ene-2010 a Dic-2019).....	34
Gráfico 9. Proporción (%) de mano de obra ocupada en el sector rural por sexo.....	42
Gráfico 10. Tasa Global de Participación por sexo en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	53
Gráfico 11. Porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	54
Gráfico 12. Cambios en oferta de trabajo e ingreso laboral informal ante un cambio en el salario mínimo.....	58
Gráfico 13. Oferta laboral individual según la edad y el régimen pensional.....	73
Gráfico 14. Nivel de consumo individual según la edad y el régimen pensional.....	74
Gráfico 15. Composición de los beneficios otorgados por sistemas de seguro o ahorro para el desempleo según el tiempo de servicio del trabajador.....	96
Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores formales en Argentina que recibieron indemnización por despido o beneficios del seguro de desempleo.....	97
Gráfico 17. Tasa y riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC en Colombia.....	97
Gráfico 18. Tasas de flujo de trabajo y de trabajadores en Colombia y Estados Unidos.....	112
Gráfico 19. Tasas de fluidez (churning) y desempleo en Colombia y Estados Unidos.....	112

Gráfico 20. Distribución de salarios formales e informales en 2019.....	121
Gráfico 21. Efecto del salario mínimo en los salarios reales por percentil	122
Gráfico 22. Proporción de trabajadores identificados con criterios sobre trabajadores cuenta propia	133
Gráfico 23. Número de aprendices y distribución del tamaño de empresa	152

Índice de diagramas

Diagrama 1. Sistema de Protección Social Colombiano PND 2010 – 2014.....	15
Diagrama 2. Estructura del mercado laboral antes y después del COVID-19	25
Diagrama 3. Los pilares de la seguridad económica en la vejez.....	82

Índice de ecuaciones

Ecuación 1. Modelo para estimar el efecto de la pandemia en el mercado laboral.....	38
---	----

Siglas y abreviaciones

ANM	Agencia Nacional de Minería
ARL	Aseguradora de Riesgos Laborales
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
Cajanal	Caja Nacional de Previsión Social
CAR	Corporación Autónoma Regional
CCF	Caja de Compensación Familiar
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGV	Cadenas globales de valor
Confis	Consejo Superior de Política Fiscal
CPRD	Centros poblados y rural disperso
CREE	Impuesto sobre la renta para la equidad
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DID	Desarrollo de la infraestructura digital
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECAP	Escuelas de Capacitación
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ESCO	Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones
FGPM	Fondo de Garantía de Pensión Mínima
Fosfec	Fomento al Empleo y Protección al Cesante
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GPM	Garantía de Pensión Mínima
MERPD	Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
NAIRU	Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.p.	puntos porcentuales
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
PMM	Pequeña y mediana minería
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POT	Plan de Ordenamiento Territorial
PTF	Productividad total de los factores
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media

SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
SMMLV	Salario mínimo mensual legal vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
TD	Tasa de Desempleo
TGP	Tasa Global de Participación
TO	Tasa de Ocupación
TTI	Tasa de Trabajo Infantil
TTIA	Tasa de Trabajo Infantil Ampliada
UAESPE	Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo
UPM	Unidades de Producción Minera
VPN	Valor presente neto

Introducción

En Colombia se han desarrollado dos misiones de empleo que han tenido como objetivo resolver aspectos coyunturales y estructurales del mercado laboral. En 1970 se desarrolló la primera, denominada “Hacia el pleno empleo”, liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente, en 1986, se desarrolló la misión liderada por el economista Hollis Chenery.

Desde entonces, el país ha experimentado cambios sustanciales tanto en la economía en general como en el mercado laboral, se ha mejorado la disponibilidad de información y se han evidenciado numerosos ajustes institucionales y normativos. Adicionalmente, se han acentuado los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo desde 2015, la prevalencia de tasas de informalidad y la nueva coyuntura que enfrenta el país con el COVID-19.

Bajo este contexto, en consistencia con los objetivos de la línea “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva” del Pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*, en línea con los diálogos de la Conversación Nacional, bajo la directriz de la Presidencia de la República y en cabeza del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Trabajo, se crea la Misión de Empleo en 2020. La Misión tiene como objetivo diseñar una oferta de estrategias e instrumentos de política, viables financiera y legalmente y orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. De manera específica, la Misión busca:

- Entender de forma integral el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano.
- Diagnosticar y analizar de manera integral las diferentes políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

La Misión busca garantizar la calidad técnica de las recomendaciones, la imparcialidad de los expertos y actores participantes, y la participación de diferentes actores relevantes que hacen parte del mercado laboral. Bajo estos principios, los resultados de la Misión se materializan en la producción de documentos técnicos que contienen diagnósticos y recomendaciones de política pública orientadas a un mejor funcionamiento del mercado laboral.

Como parte del ejercicio participativo y técnico, la Secretaría Técnica de la Misión de Empleo¹ realizó conversatorios de expertos en los cuales se expusieron y discutieron los principales diagnósticos y recomendaciones de política sobre temáticas de mercado laboral como: protección social, género, sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo, plataformas digitales y jóvenes. Cada sesión de conversatorio contó con la participación de expertos provenientes de diferentes instituciones, escuelas y enfoques quienes expusieron sus trabajos y visiones sobre la temática de su experticia. Posteriormente, en cada sesión, un experto invitado realizó

¹ En cabeza en el DNP a través de la Subdirección General Sectorial y la Dirección de Desarrollo Social, y el Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones.

comentarios, preguntas y desarrolló un análisis sobre las exposiciones realizadas para dar paso a una discusión entre panelistas. Al final de cada conversatorio se abrió un espacio de preguntas y discusión con los asistentes. Los conversatorios contaron con la participación de otros expertos independientes, universidades y centros de pensamiento, sectores de gobierno, organizaciones internacionales, representantes de los empleadores, entre otros.

Esta nota de política contiene el resumen y análisis de cada conversatorio. Aquí se resaltan los principales puntos y conclusiones de cada presentación y la intervención del respectivo comentarista. Adicionalmente, se elabora una sección de discusión con los elementos analíticos más relevantes del debate del conversatorio.

A continuación, se presenta el cronograma de los conversatorios que se incluyen en el presente documento:

Fecha	Conversatorio	Panelistas y comentaristas
17/09/2020	Protección Social y Empleo	Olga Lucía Acosta Mauricio Olivera Cristina Fernández
01/10/2020	Empleo y Género	Luis Eduardo Arango Ana María Tribín Susana Martínez Restrepo Hernando Torres
15/10/2020	Empleo en el Sector Rural	Andrea Otero Cortés José Leibovich Diego Sandoval Ángela Penagos
05/11/2020	Pensiones y Protección para la Vejez	Martha López Gabriel Piraquive Hernando Torres Jorge Armando Rodríguez
19/11/2020	Protección al Cesante y Seguro de Desempleo	Jaime Tenjo David Robalino Jairo Núñez Darío Maldonado
03/12/2020	Demanda de Trabajo	Luz Adriana Florez Maurice Kugler Jorge Pérez Ricardo Bonilla
10/12/2020	Empleo y Plataformas Digitales	Cristina Fernández David Bardey Natalia Ramírez
15/12/2020	Empleo y Jóvenes	Ana María Díaz Carlos Ospino Carlos Medina Stefano Farné

Sesión | **05**

Protección al cesante y seguro de desempleo



**Misión
de Empleo**



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo

Protección al Cesante y Seguro de Desempleo

Fecha: 19/11/2020

Resumen ejecutivo

El conversatorio sobre Protección al Cesante y Seguro de Desempleo tuvo como panelistas a Jaime Tenjo, David Robalino y Jairo Núñez, y a Darío Maldonado como comentarista. Se contó con la asistencia de expertos en temas laborales, sectores de gobierno, empleadores e independientes. Inicialmente, los miembros de la Secretaría Técnica en cabeza del Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Andrés Felipe Uribe, y el Subdirector General Sectorial del DNP, Daniel Gómez Gaviria, junto al Jefe de Misión, Darío Maldonado, dieron la bienvenida a los asistentes. Posteriormente, los panelistas presentaron diagnósticos del sistema de protección al cesante y plantearon propuestas de política para su modificación y para diseño del seguro de desempleo. Jaime Tenjo presenta consideraciones sobre el seguro de desempleo y propuestas para su diseño. David Robalino se refiere al concepto de protección del ingreso, sus implicaciones y una propuesta de diseño para un país como Colombia. Jairo Núñez presenta la evaluación del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) en Colombia realizada por Fedesarrollo. En los comentarios de Darío Maldonado se recapituló lo mencionado por los panelistas sobre el sistema de protección social y las consideraciones para el diseño de un seguro de desempleo. Finalmente, se abrió un espacio de discusión en el cual se recogieron preguntas y comentarios de los panelistas y asistentes.

I. Panelistas y comentarista

Jaime Tenjo

Economista de la Universidad Nacional, máster en Economía Política y doctor en Economía de la Universidad de Toronto. Recientemente fue director del Departamento de Economía, Comercio y Política Social de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Tenjo es un economista laboral con más de 25 años de experiencia. Ha sido gerente del componente laboral del Programa de Políticas Públicas de USAID, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, consultor del Banco Mundial y del BID en temas de discriminación, educación, capacitación y entrenamiento y programas de desarrollo económico y profesor universitario en temas laborales.

Jairo Núñez

Ingeniero civil, magíster en Economía y doctor en Ciencias Sociales y Humanas de la Pontificia Universidad Javeriana. Actualmente es investigador asociado en Fedesarrollo. Experto en evaluaciones cuantitativas y cualitativas del sector social. Ha trabajado como consultor del Banco Mundial, el BID y el PNUD. Fue director de la Misión de Pobreza, viceministro de Salud y Protección Social y director de Desarrollo Social del DNP.

David Robalino

Economista de la Universidad Central del Ecuador, máster de Estudios Avanzados en Macroeconomía y Econometría de la Universidad de París I Panthéon-Sorbonne y doctor en Análisis Económico de la Escuela de Graduados Pardee RAND de Estados Unidos. Actualmente es economista principal del Banco Mundial en temas laborales. Ha sido investigador y codirector de Empleo y Desarrollo del Instituto de Economía Laboral – IZA. Ha publicado sobre temas laborales y seguridad social, y recientemente temas relacionados con el diseño de sistemas de prestaciones por desempleo en países de ingresos medios.

Darío Maldonado

Economista y magíster en Economía de la Universidad de los Andes, máster en Economía y Econometría, y doctor en Economía de la Universidad de Toulouse. Actualmente es profesor asociado y director de investigaciones de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y Jefe de la Misión de Empleo. Ha trabajado en docencia e investigación en universidades como la Universidad de Indiana, la Universidad del Rosario y la Universidad de Toulouse. Sus investigaciones abarcan temas de políticas de educación, políticas sociales, de empleo y políticas en materia de seguridad social.

Moderador: Darío Maldonado – Jefe Misión de Empleo

II. Presentaciones

i. Jaime Tenjo – Seguro de desempleo para Colombia: algunas consideraciones

“Lo que se propone para Colombia (...) sería un sistema de cuentas individuales (...) donde los fondos pertenecen a los individuos (no son colectivos) entonces disminuye el riesgo moral y hace menos costosa [su] administración”.

En esta presentación se exponen una serie de consideraciones sobre el seguro de desempleo: necesidad, beneficios, dificultades en su diseño y una propuesta para Colombia, resultado de la discusión que originó el actual sistema de protección al cesante.

1. El seguro de desempleo y la dinámica del mercado laboral

El seguro de desempleo es un mecanismo de aseguramiento para responder ante las fluctuaciones del mercado laboral que resultan de numerosos factores como los choques de oferta y demanda. Estas y otras dinámicas se reflejan en la continua creación y destrucción de empleos en la economía, flujos que han sido ignorados al estudiar el cambio en el nivel de empleo. Para ilustrar este problema, la Tabla 10 presenta estimaciones de las tasas brutas de creación y destrucción de empleo. Para el 2007, se encuentra que el crecimiento neto del empleo fue cercano a cero (-0.21%), pero este cambio correspondió a una creación del 10.01% de los empleos, sumada a una destrucción del 10.22%. De manera que, cerca del 20% de la industria se vio afectada, pero el indicador de crecimiento neto no refleja este cambio. En promedio, el 75% de la Tasa Bruta de Creación depende de la expansión de empresas y sólo el 25% depende de la creación de nuevas empresas.

Tabla 10. Tasas brutas de creación y destrucción de empleos

Periodo	Empleo	Creación Bruta de Trabajo (%)		TBC* (%)	Destrucción Bruta de Trabajo (%)		TBD* (%)	TBR* (%)	Crecimiento del empleo
		Nuevas	Expansión		Contracción	Cierre			
1995-1996	653524	3.74	6.46	10.21	10.15	3.22	13.37	23.58	-3.16%
1996-1997	632846	3.99	7.63	11.62	8.47	3.15	11.62	23.24	0
1997-1998	632834	2.4	5.4	7.8	9.92	3.73	13.66	21.46	-5.86%
1998-1999	595760	1.33	4.17	5.5	12.81	2.66	15.47	20.97	-9.97%
1999-2000	536389	2.42	8.73	11.15	8.31	2.51	10.81	21.96	0.34%
2000-2001	538174	1.24	7.12	8.35	7.49	2.17	9.66	18.01	-1.31%
2001-2002	531157	3.35	6.47	9.81	7.24	2	9.24	19.05	0.57%
2002-2003	534201	3.74	8.07	11.81	6.99	2.24	9.23	21.04	2.58%
2003-2004	548000	2.12	10.04	12.16	5.01	2.66	7.67	19.83	-7.67%
2004-2005	572604	2.55	8.09	10.64	6.05	1.68	7.73	18.37	2.91%
2005-2006	589260	1.75	9.46	11.21	4.08	3.08	7.16	18.37	2.30%
2006-2007	571123	2.49	7.52	10.01	7.64	2.59	10.22	20.23	-0.21%

*TBC: tasa bruta de creación

*TBD: Tasa bruta de destrucción

*TBR: Tasa bruta de reasignación de trabajo

Fuente: Calculo de los autores en base de la Encuesta Anual Manufacturera. Tomado de Ter Wengel, Ferreira, Restrepo & Suárez (2009).

2. ¿Por qué se necesita un seguro de desempleo?

Los trabajadores son vulnerables a las fluctuaciones en el mercado laboral debido a que tienen poca información para predecirlas, sumado a la existencia de asimetrías de información con respecto a los empleadores. Por este motivo, aunque muchos trabajadores ahorran, lo hacen en el sistema financiero con fines como la adquisición de vivienda en lugar de un ahorro para episodios de desempleo. Algo similar ocurre con las pensiones en la medida en que se valora más el presente (alta tasa de descuento) que el riesgo de quedar desempleado.

Estas vulnerabilidades se agravan porque el principal activo de los trabajadores es su capital humano. En particular, un componente que profundiza dicha vulnerabilidad es el conocimiento relacionado con la empresa en la que trabajan, dado que este pierde valor cuando los trabajadores pierden su empleo. Además, el capital humano es un activo inalienable y no diversificable, por lo cual no sirve como garantía ni da acceso a recursos para financiar los lapsos de desempleo, en los cuales se tienen ingresos bajos o nulos.

A pesar de su necesidad, la provisión de un seguro de desempleo es difícil dada la existencia de fallas de mercado como externalidades, las cuales generan que el beneficio privado sea mucho menor que el beneficio social. Los problemas como la selección adversa y el riesgo moral son una gran barrera, aunque la principal dificultad es la correlación entre el riesgo de desempleo de distintos trabajadores, que a su vez se correlaciona con el ciclo económico y dificulta para los aseguradores el diseño de una estructura de costos que permita cubrir el riesgo de desempleo. Por este motivo, hay pocos seguros de desempleo y, generalmente, los existentes son producto de intervenciones gubernamentales.

3. Beneficios de un seguro de desempleo

Un seguro de desempleo ofrece un cubrimiento contra riesgos, un factor de bienestar importante para la población trabajadora. También contribuye a mejorar la correspondencia entre las características de la oferta de trabajo y las necesidades de la demanda dado que los trabajadores pueden realizar procesos de búsqueda más profundos y conseguir trabajos más acordes con sus expectativas y capacidades. Asimismo, disminuye los costos de despido para los empleadores, lo cual favorece la destrucción creativa de empleos. A nivel macroeconómico, los seguros de desempleo son un mecanismo anticíclico importante que suaviza las fluctuaciones en el consumo y, por lo tanto, en la demanda agregada. En el caso colombiano, otro beneficio es que incentiva la formalización, dado que los beneficios del sistema son mayores para el mercado formal.

4. Enfoques de cobertura de riesgos y experiencias internacionales

Otra consideración importante en el diseño de un seguro de desempleo es la definición del riesgo a cubrir. Ante este problema pueden adoptarse dos enfoques: proteger el trabajo o proteger el ingreso. Aunque el primer enfoque persigue el mismo fin que el segundo (si se trabaja bajo el supuesto de que los trabajadores reciben sus ingresos a través del empleo), este da lugar a instrumentos como las indemnizaciones por despido, cuyo gasto se traslada completamente a los trabajadores. Un enfoque hacia la protección del ingreso, en cambio, da lugar a sistemas como los solidarios o los de cuentas individuales.

En el mundo, la mayoría de los sistemas son solidarios y la financiación se suele hacer por contribuciones de empleados, trabajadores y, en algunos casos, del Estado. Estos sistemas suelen ser organizados y dirigidos por el Estado y de afiliación obligatoria, con lo cual se evita el problema de selección adversa. En contraposición, se encuentran los sistemas de cuentas individuales, como el chileno, que permiten reducir el riesgo moral ya que los recursos que los trabajadores aportan pertenecen a sí mismos, evitando un incentivo a solicitar más recursos de los necesarios en caso de caer en el desempleo. Del modelo chileno se tienen algunos aprendizajes como la necesidad de un sistema subsidiario que garantice ciertos niveles de protección (incluso en sistemas de cuentas individuales), dado que una capacidad limitada de ahorro puede derivar en que algunos trabajadores no logran acceder a una protección adecuada.

También es posible pensar en mecanismos como el propuesto por Feldstein y Altman, en el que los trabajadores contribuyen a fondos individuales en los que reciben ciertos beneficios al momento de quedar desempleados. En caso de que los recursos ahorrados no sean suficientes, el sistema se complementa por un mecanismo que puede prestar recursos adicionales que el trabajador repondría más adelante. Además, si llega la edad de retiro y se cuenta con fondos disponibles, estos pueden trasladarse, por ejemplo, a sus fondos para pensión.

Así como el problema de selección adversa puede atacarse con la afiliación obligatoria, el riesgo moral puede reducirse con la creación de deducibles, por ejemplo, limitando o eliminando los beneficios que recibe el trabajador durante el primer mes de desempleo. Igualmente, con un monitoreo intenso se puede evitar que los trabajadores prolonguen voluntariamente sus episodios de desempleo. Por el lado de los empleadores, se pueden cobrar tasas diferenciales de contribución dependiendo de la rotación de su fuerza de trabajo. El desafío es que con algunos de estos mecanismos se incrementa el costo administrativo de los seguros.

5. Propuesta para Colombia

Al considerar el contexto colombiano, el sistema propuesto es uno de cuentas individuales en el cual los fondos pertenecen a los individuos, dado que los fondos no son colectivos, se reduce el riesgo moral y disminuye el costo de administración. Este seguro cubriría todos los asalariados del sector formal y puede extenderse a trabajadores cuenta propia mediante deducciones a contratos de prestación de servicios. Se complementaría con un sistema solidario para garantizar que los trabajadores con baja capacidad de ahorro puedan asegurar un ingreso suficiente durante periodos de desempleo.

En este sistema, cada trabajador tendría una cuenta a su nombre a la cual realizaría contribuciones. El fondo solidario sería accesible únicamente a los trabajadores que hayan agotado sus recursos en la cuenta individual y que hayan hecho aportes al sistema durante, por lo menos, un año. Esto permitiría que los beneficios se recibieran durante un periodo suficientemente extenso como para garantizar una adecuada búsqueda de empleo. Otros beneficios de este sistema pueden manifestarse, por ejemplo, en escenarios como el de pandemia. En este caso, la existencia de un fondo de desempleo hubiera facilitado el traslado de recursos desde el Gobierno hacia las cuentas individuales de las personas que perdieron sus empleos.

Desde una perspectiva más integral, el sistema contaría con tres subsistemas: uno de aseguramiento, que tendría los componentes presentados (cuentas individuales y un fondo solidario); uno de intermediación laboral, que correspondería al constituido actualmente por el SENA y los sistemas complementarios que

se han desarrollado en los últimos años; y uno de entrenamiento y reentrenamiento, que debe enfocarse en orientar los procesos de formación hacia personas mayores, para quienes normalmente no están pensados los procesos de entrenamiento en el sistema actual.

Finalmente, es importante estudiar algunas variables que determinan las dinámicas y la factibilidad de la propuesta. Dos de estas variables son la incidencia y la duración del desempleo, que componen la TD. Por ejemplo, una TD de 12% puede resultar de un 12% de los trabajadores que duran 1 mes en el desempleo, o bien por un 1% que duran desempleados 12 meses. La diferencia entre estas dinámicas es de suma importancia y tiene grandes implicaciones para la formulación de políticas. Asimismo, la edad de las personas es clave en el diseño del sistema, pues las personas de mayor edad tienen menor probabilidad de conseguir empleo y duran más tiempo en su búsqueda. En contraposición, los jóvenes quedan desempleados con gran frecuencia, aunque duran menos tiempo en el desempleo.

ii. David Robalino – Mecanismos de protección del ingreso en países de ingresos medios

“La pregunta de política no debería ser ‘¿Cuál sistema es mejor?’ sino ‘¿Cómo generar la redistribución necesaria con el mecanismo de financiamiento más eficiente?’”.

En esta presentación se expone la necesidad de un mecanismo de protección del ingreso, los problemas a los que se enfrentan este tipo de mecanismos, sus límites y cuál podría ser una alternativa para países de ingreso medio como Colombia.

1. Protección del ingreso: necesidad, consideraciones y dificultades

En primer lugar, es importante identificar cuáles son los riesgos que deben cubrirse. Existe una costumbre centrar la protección en el empleo y no en el ingreso, el cual puede verse disminuido incluso sin pérdida de empleo, por ejemplo, cuando alguien es obligado a trabajar durante menos horas. Existen otros riesgos ligados a la actividad económica que pueden afectar el ingreso y el consumo como el cierre de un negocio o choques que afectan el nivel de producción. Por ello, un sistema integral de protección debe contemplar todos los riesgos asociados a la reducción del ingreso y no únicamente a la protección del empleo.

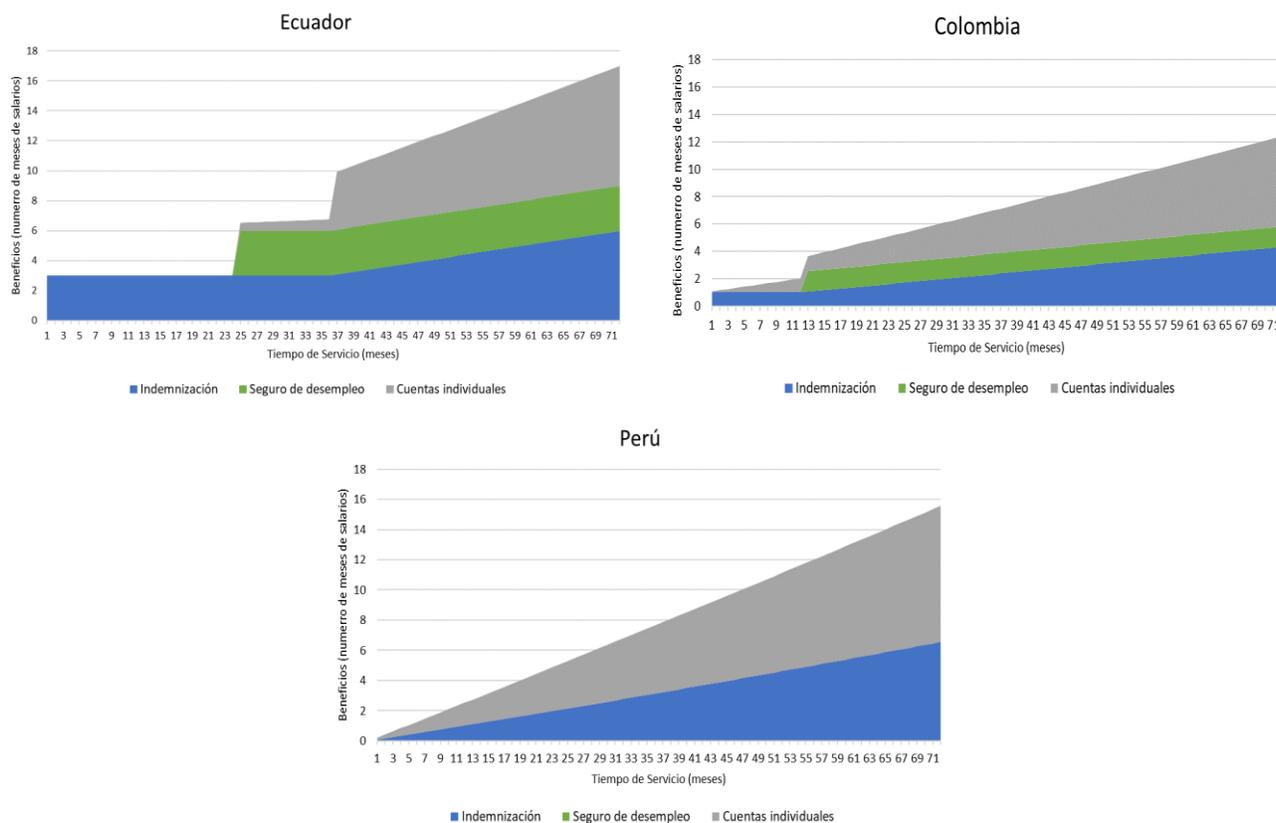
Otra consideración es que este sistema debe ser público por distintos factores. Uno de ellos es la miopía, de modo que muchos trabajadores no optarían por contribuir voluntariamente a un sistema o invertir en seguros debido a sesgos psicológicos y cognitivos. Otro factor es que existen problemas como selección adversa, liquidez y correlación entre riesgos que ningún sistema privado podría enfrentar. Así, resulta necesario un mecanismo público de contribución obligatoria, que logre atacar los anteriores problemas y cuente con elementos redistributivos.

En cuanto a los sistemas que podrían responder a este problema, se suelen plantear dos tipos: los basados en el ahorro, como las cuentas de ahorro individual, y los basados en la distribución de riesgo, como los seguros de empleo clásicos. En estos últimos, los pasivos del sistema están respaldados por los activos en el fondo, es decir, los trabajadores que están empleados y contribuyen de manera efectiva, pagan por los beneficios de los otros. También entran en esta categoría las indemnizaciones de fin de servicio, en las que los pasivos están respaldados por los activos de la empresa.

A nivel mundial, se encuentra que la mayoría de los países no tienen seguros de desempleo ni sistemas de ahorro, pero sí indemnizaciones de fin de servicio. El seguro de desempleo se encuentra comúnmente en países de ingreso alto, que tienen menor probabilidad de incurrir en el desempleo. En el caso de la región, se encuentran países con sistemas similares a cuentas de ahorro individual, como Chile, Brasil, Perú e incluso Colombia, con el ahorro de cesantías. Los países que tienen un seguro de desempleo, en realidad combinan varios sistemas. El Gráfico 15 muestra el ingreso que recibe una persona desempleada como función del número de meses que ha estado empleada. Allí se evidencia que, por ejemplo, Ecuador cuenta con los tres sistemas: indemnización por despido, seguro de desempleo y cuentas individuales. En general, trabajadores que han estado empleados por poco tiempo reciben beneficios bajos y gradualmente acumulan beneficios innecesarios. En el caso colombiano, asumiendo que las cuentas de ahorro para cesantías se traducen en beneficios para un episodio de desempleo, se encuentra un comportamiento similar. En el caso de Perú, aunque no hay un sistema similar a un seguro

de desempleo, se observa la misma relación. Esto evidencia uno de los principales problemas de los sistemas actuales: los jóvenes o trabajadores que han hecho parte del sistema durante poco tiempo tienen un menor nivel de protección, aun cuando el riesgo de desempleo es similar.

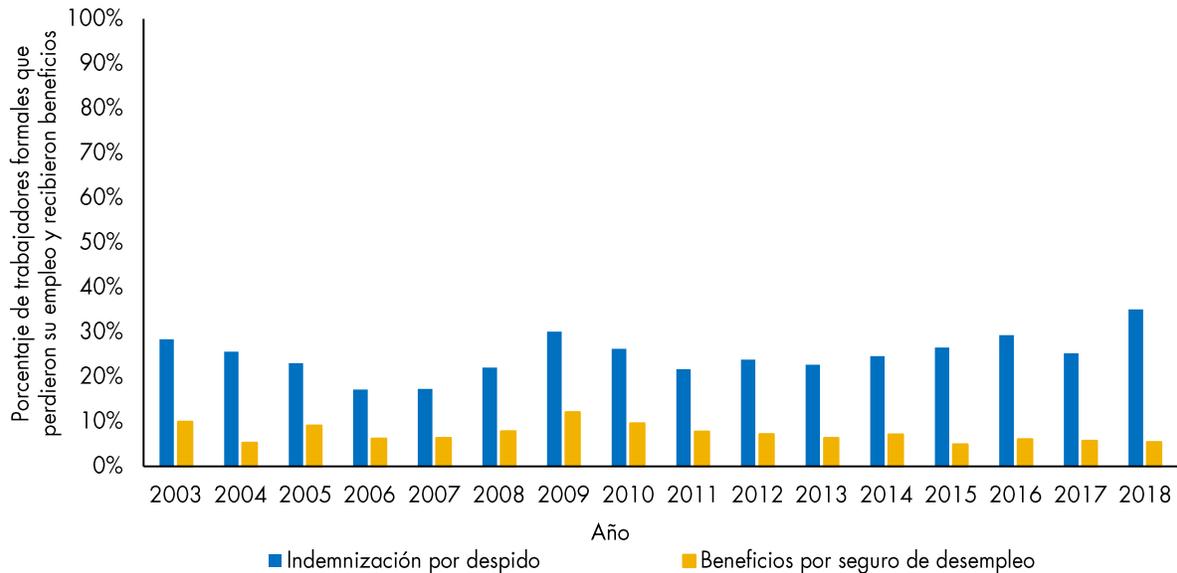
Gráfico 15. Composición de los beneficios otorgados por sistemas de seguro o ahorro para el desempleo según el tiempo de servicio del trabajador



Fuente: Elaboración David Robalino.

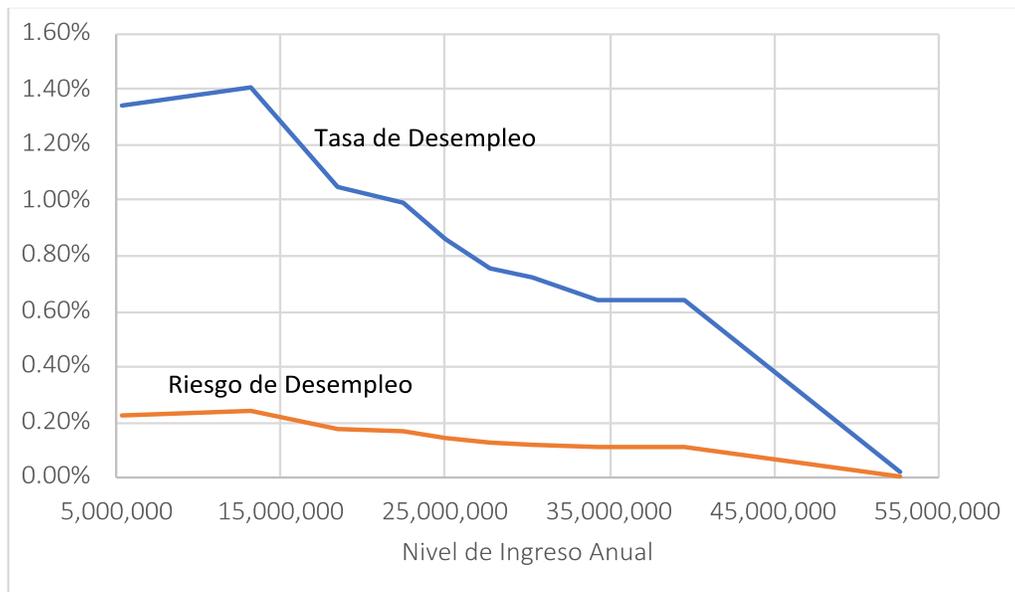
Otro punto importante es que incluso cuando los países tienen seguros de desempleo o cuentas de ahorro para el desempleo, los trabajadores que reciben efectivamente un beneficio al momento de perder su empleo son pocos. El Gráfico 16 presenta el porcentaje de trabajadores formales en Argentina que reciben beneficios del sistema al perder su empleo. En 2018, solo el 35% recibió una indemnización por despido y apenas el 5% recibió beneficios del seguro de desempleo. En general, esto se debe a las bajas densidades de cotización. De manera similar, el Gráfico 17 ilustra la tasa y el riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC de Colombia. En este caso, aunque existe un mecanismo para cubrir el riesgo en el sector formal, dicha cobertura es baja incluso en este sector. Parte del problema se debe a las bajas densidades de cotización, pues los trabajadores formales que tienen menores niveles de ingreso son aquellos con mayor riesgo de desempleo.

Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores formales en Argentina que recibieron indemnización por despido o beneficios del seguro de desempleo



Fuente: Elaboración David Robalino.

Gráfico 17. Tasa y riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC en Colombia



Fuente: Elaboración David Robalino.

2. Seguros y sistemas basados en ahorro: dos caras de la misma moneda

Cuando se habla de sistemas de protección del ingreso se suelen presentar el seguro desempleo clásico y las cuentas de ahorro individual como sistemas diferentes, pero son dos caras de la misma moneda. Para empezar, en los seguros de desempleo también hay cuentas individuales que deben realizarse para

saber si una persona ha contribuido lo suficiente para acceder a determinados beneficios o para determinar cuándo deja de recibir un beneficio.

La diferencia entre los sistemas de seguros y ahorro está en los balances de las cuentas. En el caso de los seguros, las cuentas individuales negativas están financiadas por el superávit, es decir, hay un impuesto del 100% sobre el ahorro, como en Turquía, donde los deciles 9 y 10 financian al resto a través de un sistema de subsidios e impuestos implícitos. En cambio, en el sistema de cuentas individuales, el impuesto sobre el ahorro es de 0% dado que no hay solidaridad. La discusión de política pública debería centrarse en la manera de generar la redistribución necesaria con el mecanismo de financiamiento más eficiente.

En resumen, cada sistema tiene beneficios y problemas específicos. En el seguro de desempleo, los impuestos y subsidios implícitos dificultan la extensión de la cobertura a grupos de alto riesgo, generan un riesgo moral y pueden incrementar la duración del desempleo, aunque también mejoran la calidad del trabajo. Las cuentas de ahorro individual, en cambio, tienen problemas como la alta tasa de cotización, la dificultad para ahorrar los montos necesarios, la carencia de un componente solidario y el potencial de generar desempleo voluntario (aquel consensuado entre trabajadores y empleadores para acceder a los recursos, como en el caso de Brasil). Finalmente, la indemnización por despido no logra el nivel de protección necesario, pues los empleadores no cuentan con reservas para cumplir sus pasivos y en estas situaciones financieras difíciles no se cuenta con la liquidez para pagar una indemnización.

3. ¿Qué se puede hacer para mejorar el diseño de los sistemas actuales?

Para el diseño de estos sistemas debe considerarse una serie de principios e ideales. En el caso de Colombia, crear un nuevo sistema de protección a los trabajadores implica pensar en un sistema integrado que, por lo menos en el mediano largo plazo, permita cubrir a todos los trabajadores y no sólo a los trabajadores formales, con mecanismos redistributivos explícitos para reducir distorsiones en el mercado y que contemple un ingreso mínimo ante episodios largos de desempleo. También debe asegurar que las personas que reciben beneficios se encuentran desempleadas, así como innovaciones tecnológicas para identificar y registrar a los trabajadores y para recaudar contribuciones.

Bajo estos principios, se puede considerar un sistema híbrido, basado en la redistribución de riesgos, lo cual reduciría la tasa de cotización. Adicionalmente, podría incluir subsidios explícitos y un impuesto sobre el ahorro que puede ser menor al 100%. El sistema propuesto contempla una tasa de reemplazo definida (por ejemplo, 70%) con una duración determinada y administra la incertidumbre a la que se enfrentan los trabajadores, la cual no se puede controlar con un sistema de cuentas individuales. Igualmente, contempla un ingreso mínimo de duración indeterminada (por ejemplo, 20% del PIB per cápita) para el trabajador desempleado. En este modelo, todos los trabajadores contribuyen a una misma tasa (la tasa de equilibrio), se monitorean los balances negativos en las cuentas y los trabajadores no acumulan balances negativos mayores a un número determinado de salarios mínimos mensuales, dado que al superar un umbral determinado pasan a recibir únicamente el ingreso mínimo. Adicionalmente, el pago de beneficios está condicionado a la participación en programas activos para reincorporar al trabajador en el mercado laboral.

Finalmente, uno de los retos más importantes es el recaudo de contribuciones. Esto es posible hacerlo desde el consumo dado que la mayoría de los trabajadores participan en mercados formales mediante

el consumo, por ejemplo, al pagar el impuesto al valor agregado o al contratar servicios telefónicos o de internet. Por otro lado, en el momento en que un país adopta un mecanismo de protección del ingreso fiable, puede eliminar las indemnizaciones por despido, que imponen costos al empleador y pueden afectar su competitividad. En su lugar, podría crearse un impuesto al despido que permita internalizar las externalidades sociales asociadas con el desempleo y cuyo recaudo podría financiar los programas activos o los subsidios.

iii. **Jairo Núñez – Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)**

“El MPC fue muy bien diseñado, pero tiene enormes problemas de implementación que impiden que los objetivos iniciales del mecanismo se cumplan, al menos de manera parcial.”

Aquí se presenta una evaluación del MPC realizada por Fedesarrollo. En la evaluación se identifican los principales cuellos de botella y se plantean recomendaciones. En general, el MPC está bien diseñado, pero cuenta con algunos problemas de implementación.

1. Presentación de la evaluación

El objetivo es evaluar la operatividad del MPC con el fin de identificar sus principales cuellos de botella. Igualmente, es una evaluación de resultados sobre la población beneficiaria que busca brindar recomendaciones que permitan mejorar su implementación. Se evaluaron los tres componentes del MPC: capacitación¹⁷, prestaciones económicas¹⁸ y SPE¹⁹. El MPC tiene los componentes deseables para un sistema de protección para los desempleados.

Los actores que intervienen en el MPC son: el Ministerio del Trabajo, entidad reguladora de la política de empleo y del MPC, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE), unidad técnica que administra el SPE, y la Superintendencia de Subsidio Familiar que realiza la inspección, vigilancia y control de las Cajas de Compensación Familiar (CCF), operadoras del MPC que realizan la capacitación, entrega de prestaciones económicas y operación del SPE.

De manera general, el MPC funciona de la siguiente manera: Las personas se registran, se validan los requisitos, se entregan los subsidios y se brinda asistencia. Las personas se matriculan, se remiten a capacitación en donde se brinda orientación y, posteriormente, ingresan al proceso de intermediación. Para el registro de las vacantes en el SPE se realiza una gestión empresarial, luego se realiza la intermediación y colocación. Todos los componentes están interrelacionados, de modo que, si alguno falla, falla todo el mecanismo.

2. Principales resultados

a. Principales fallas

A continuación, se mencionan los cinco ejes principales del funcionamiento del MPC y sus principales fallas. En primer lugar, en el componente de normatividad hay una ausencia de decretos reglamentarios, esto ha generado problemas de implementación. Debido a la falta de normatividad, las CCF ejercen las funciones que consideran, pero no lo que busca el espíritu de la ley. El Ministerio del Trabajo ha fallado en este aspecto. El segundo problema es la socialización, los trabajadores no conocen el MPC cuando

¹⁷ Es la puerta de entrada al mecanismo, las personas deben ir a la capacitación para recibir el resto de los componentes.

¹⁸ Tiene diferentes alternativas, los trabajadores pueden escoger entre los aportes a seguridad social, un bono de alimentación que se redime en las CCF o subsidios monetarios.

¹⁹ Tiene el propósito de realizar un *matching* entre las personas que fueron capacitadas y un registro del SISE, la base de datos que manejan las CCF, intentan realizar el *matching* entre la oferta de trabajadores y las vacantes que registran las empresas en el SPE.

están empleados, por lo tanto, no lo aprovechan ni lo reconocen como un mecanismo de protección cuando entran al desempleo. El tercer elemento es la articulación institucional. Ante la mencionada ausencia de decretos reglamentarios, la calidad del funcionamiento de las CCF varía entre regiones y hay descoordinación. Cuando se realizó la evaluación no existía un sistema que agregara los datos y registros de la totalidad de las CCF, por lo cual existen numerosos MPC y bases de datos desarticuladas. De modo que la ausencia de decretos reglamentarios genera una falta de unificación de procesos y desarticulación.

En el mismo sentido, se evidencia una desarticulación entre los tres componentes dada la falta de un análisis detallado de las vacantes, la oferta educativa y de formación para el trabajo, y la oferta laboral. Esta oferta está dirigida a ocupaciones cuya demanda no se ajusta a la necesidad empresarial. Por esto, numerosas vacantes del SPE no se ocupan mientras que hay una saturación de ocupaciones con altas tasas de desempleo. Por esto se desperdician recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec). Existe dificultad en conocer la oferta y demanda laboral en Colombia al igual que sus brechas, esto es importante hacia el futuro y dentro de los temas de la Misión de Empleo.

Por último, en los sistemas de información y acceso, la plataforma no cuenta con la capacidad necesaria para la cantidad de usuarios y es difícil de manejar y poco amigable, según reportan los beneficiarios. En algunos departamentos del país, la infraestructura y la ruralidad limitan el acceso de la población al MPC.

b. Desempleo

En la evaluación, los desempleados reportan las barreras para reengancharse en un empleo formal. Las principales son la falta de experiencia laboral previa (66%) y de recomendaciones de jefes anteriores (58%), no utilizar redes sociales (37%), no tener conexiones sociales (53%), no tener el nivel de formación requerido por los empresarios (64%), registrar la hoja de vida en el SPE (51%), no tener la libreta militar (40%), y no tener la documentación requerida (72%). Por esto último, algunas capacitaciones están enfocadas en la elaboración y obtención de esa documentación, incluyendo la hoja de vida que un 70% reporta como obstáculo. Otros obstáculos incluyen no saber presentar una entrevista de trabajo (72%) y los temas de presentación personal (77%). Las personas registradas en el MPC evidencian tasas de desempleo por encima del 50% en 2018, año en que la TD se encontraba en su punto más bajo.

En la encuesta también se pregunta por los gastos en rubros de consumo antes y durante el desempleo de las personas que están en el MPC. Allí se observa que el gasto en alimentación cae fuertemente, así como los gastos en educación que se reducen casi a la mitad. Las necesidades de protección de las personas que quedan desempleadas son altas, sobre todo cuando caen los gastos. Además, generan problemas que pueden ser irreversibles, como la deserción escolar o la desnutrición en hogares con niños, niñas y adolescentes.

Los modelos de supervivencia en el desempleo realizados indican que las mujeres tardan más en salir del desempleo. Adicionalmente, entre las personas que asistieron a talleres, no hay diferencias en la duración del desempleo, al igual que en las personas que recibieron beneficios económicos. Las personas que recibieron capacitación duran más en el desempleo, de modo que podría concluirse que la capacitación no está funcionando. Las personas que hacen uso del SPE y las que no, tienen aproximadamente la misma duración en el desempleo.

c. Orientación y capacitación

Existe un problema en el acceso a la orientación del SPE que deberían recibir los beneficiarios. La orientación es una condición del MPC, sin embargo, 53% de los hombres y 47% de las mujeres no reciben orientación alguna. Las personas que reciben orientación califican bien el tiempo destinado, al igual que la calidad y la pertinencia, pero la eficacia es baja. La capacitación es una herramienta para lograr el enganche laboral de los beneficiarios, no solo un requisito para acceder a los demás beneficios del MPC. Los problemas que enfrentan los beneficiarios son:

- Carencia de un nivel mínimo de competencias que permitan aprovechar el proceso de capacitación.
- Falta de tiempo para asistir al proceso de capacitación debido a obligaciones de cuidado o un trabajo informal paralelo.
- Falta de motivación para realizar la capacitación o falta de pertinencia con respecto a los objetivos del beneficiario.
- Insuficiencia de los recursos asignados para gastos adicionales como el costo del transporte, dotación o exámenes médicos.
- Dificultad en el proceso de aprendizaje debido a diferencias en edad y perfiles de las personas de un mismo curso. Posiblemente, esto se relaciona con la deserción.

3. Plan de Transferencia e Implementación de Recomendaciones

Una recomendación es que el Ministerio del Trabajo se fortalezca técnica y estructuralmente como regulador y diseñador de las políticas y decretos reglamentarios que permitan avanzar en la normatividad y construcción de lineamientos técnicos. Igualmente, se deben fortalecer los espacios de articulación institucional entre el SENA, las CCF y la UAESPE, pues la labor del SENA está desarticulada con el MPC en la capacitación y el SPE. Igualmente, se necesitan sistemas de información para el MPC y para la articulación de las CCF. Por último, se deben revisar los procesos de articulación entre los componentes.

En cuanto a las agencias de empleo, se recomienda revisar el actual sistema de metas de gestión y colocación dado que no se cuenta con los incentivos adecuados para fomentar el trabajo en red de las agencias de gestión y colocación, tampoco se han estandarizado los procesos de orientación. Adicionalmente, desde el Ministerio y la UAESPE deben desarrollarse metodologías estándar para la identificación de necesidades de recurso humano.

En las prestaciones económicas, se deben buscar esquemas de financiación para elevar la tasa de reemplazo, dado que la prestación es baja. El propósito es que el subsidio permita suavizar el consumo durante el desempleo.

La propuesta operativa para la capacitación incluye:

- Evaluación diagnóstica de competencias.
- Remisión a proceso de capacitación.
- Formalización del ingreso al proceso.
- Ejecución de la capacitación.
- Seguimiento de asistencia al proceso.

- Evaluación final de competencias.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a beneficiarios y empresarios.
- Proceso de certificación de competencias.
- Seguimiento a egresados.

III. Comentarios y discusión

i. Darío Maldonado – Comentarios

En estos comentarios se busca resumir y elaborar una narrativa única y completa sobre las anteriores presentaciones. Las tres brindan un resumen del problema asociado al seguro de desempleo y la protección al cesante e ideas importantes para pensar lo que ha ocurrido al respecto en Colombia en los últimos 18 años.

1. Consideraciones para el diseño de un sistema de protección al desempleo

En primer lugar, este es un tema crucial. En la coyuntura actual se comprueba la necesidad de avanzar en la protección del empleo o los ingresos. Las presentaciones de Jairo y Jaime evidencian que en Colombia por muchos años se ha buscado mejorar el sistema y transitar de un completo autoaseguramiento con las cesantías a introducir elementos de protección al cesante y aseguramiento, por lo menos para parte de la población.

Es posible plantear un sistema que busque cubrir grupos de trabajadores o poblaciones vulnerables específicas en lugar de la totalidad de los trabajadores. Lo anterior en la medida en que el sistema proveniente de las cesantías y aquel con características de un seguro de desempleo clásico, independientemente de ser contributivo o solidario, no han dado efectos fructíferos.

Con respecto al diseño del sistema, Jaime y David plantean propuestas en direcciones distintas. La propuesta de Jaime se basa principalmente en un sistema contributivo con un elemento de solidaridad que responde a la anterior cuestión sobre aseguramiento para un segmento de la población. La propuesta de David retoma más elementos de solidaridad. Ambos se enfocan en las fallas de mercado a las que responde el seguro de desempleo y que conllevan a que este no provea sistemas de protección al desempleo en Colombia, por lo cual la protección ha quedado relegada a esfuerzos de ahorro individual y autoaseguramiento.

Por otro lado, se encuentran problemas de información asimétrica asociados al diseño de los dos tipos de sistema. Un concepto que incide en esto es el de riesgo moral, en el cual si una persona tiene sus ingresos o empleo asegurados, probablemente dedicará un menor esfuerzo a conservar su empleo o conseguir otro rápidamente. Esto reduce la efectividad de los seguros de desempleo, probablemente aumenta los costos fiscales y dificulta un sistema sostenible. Por su parte, la selección adversa ocurre cuando aquellos que ingresan a un sistema voluntario tienden a ser las personas de riesgos más altos, mientras que las personas de riesgos bajos no ingresan, esto vuelve al sistema más costoso y difícil de sostener. Estos conceptos guían la discusión entre qué tan solidario o contributivo debe ser el sistema. David incluye el elemento redistributivo y menciona experiencias internacionales de las cuales hay elementos por aprender.

Algo relevante de la presentación de David es que, eventualmente, deberían contemplarse situaciones donde los ingresos caen, no sólo cuando se reducen a cero por una situación de desempleo. Esto es particularmente importante en un país como Colombia donde hay un alto nivel de informalidad. Con trabajadores independientes que se escapan fácilmente del sistema, deben tenerse en cuenta los problemas de riesgo moral que enfrentan y que son diferentes a los de trabajadores asalariados. Para

estos trabajadores, el problema no es sólo conseguir empleo, sino realizar inversiones de capital para aumentar la rentabilidad de un negocio, un problema de carácter diferente.

Con respecto a la viabilidad del sistema, los datos sobre incidencia y duración del empleo y el desempleo son fundamentales para calcular la cantidad de dinero que acumula un empleado en un sistema contributivo para un eventual desempleo. Un sistema contributivo requiere recursos suficientes en caso de una larga duración del desempleo. Debe tenerse en cuenta la viabilidad de un sistema contributivo en términos de la protección a los ingresos en períodos de ingresos bajos o nulos.

En la presentación de David se menciona igualmente la idea de contribuciones basadas en el consumo. Detrás de esta idea de formas alternativas de contribución se encuentra la de formalización, a la cual puede contribuir la protección de ingresos, como mencionó Jaime.

Así mismo, se debe contemplar la obligatoriedad del sistema. Es importante que el seguro de desempleo sea obligatorio con el fin de evitar selección adversa o riesgo moral. Cuando se permiten contribuciones de acuerdo con el consumo, o alguna variable distinta a los ingresos, incluso para ciertos grupos de trabajadores, es difícil lograr obligatoriedad con una base común.

2. Reentrenamiento e intermediación

Jaime y David mencionan que la intermediación y reentrenamiento son requisitos y condicionalidades para acceder a los beneficios del sistema. La presentación de Jairo advierte que la intermediación y el reentrenamiento van más allá de ser únicamente requisitos y debe tenerse en cuenta su funcionamiento. En esta presentación, llaman la atención las barreras para acceder al empleo que dan cuenta de la necesidad de un sistema de intermediación y entrenamiento que esté asociado a la protección de los ingresos o del trabajo.

Jaime mencionó que estos sistemas deben tener en cuenta la edad de las personas. En un lugar de entrenamiento resulta difícil mezclar personas jóvenes y mayores con necesidades, formas de aprender, carreras y conocimientos distintos. Estas características deberían aprovecharse de forma diferencial en estos procesos.

Por último, se resalta la conclusión de que la capacitación no está funcionando para reducir la duración del desempleo, pero debe pensarse hasta qué punto es causal. Probablemente, aquellos que no participan en las capacitaciones tienen más recursos para sobrevivir en el desempleo, probabilidades distintas de conseguir empleo o distintas percepciones de riesgo y sobre el tiempo. Pueden existir múltiples diferencias entre estas personas, por lo cual son difíciles de comparar.

3. Conclusión

Colombia ha pasado años intentando mejorar lo que existe sobre protección al desempleo. Una conclusión que dejan las dos presentaciones y una explicación de Jairo, quien ha trabajado en el problema desde la academia y el sector público, es la visión de que en Colombia se ha avanzado en el sistema de intermediación y reentrenamiento, pero se han logrado menos avances en el aseguramiento de los ingresos.

ii. **Discusión**

En situaciones como la actual pandemia por COVID-19, entre otras que ponen en riesgo el ingreso de las personas, se evidencia la importancia de proteger los ingresos de las personas y trabajadores vulnerables con el fin de evitar la precarización de las condiciones de vida.

David Robalino insiste en el término protección al ingreso en lugar de seguro de desempleo en la medida en que la finalidad de un seguro de desempleo es proteger el ingreso de las personas y asegurar un consumo mínimo. Adicionalmente, el enfoque exclusivo en la condición de desempleo deja por fuera a los trabajadores cuenta propia quienes enfrentan riesgos diferentes como el cierre de un negocio o choques que afectan el nivel de producción. La protección al trabajo, en lugar de la protección al ingreso, a pesar de perseguir el mismo fin, dado que a través del empleo los trabajadores reciben ingresos, da lugar a instrumentos como las indemnizaciones por despido, cuyo gasto se traslada completamente a los trabajadores, de acuerdo con Jaime Tenjo.

En las presentaciones se expuso la situación actual de la protección al desempleo en Colombia y se realizaron propuestas de diseño del sistema. Actualmente, el sistema se basa en las cesantías, un ahorro individual, y el MPC. Ambos cuentan con grandes retos para lograr el objetivo de proteger a los trabajadores en períodos en que sus ingresos disminuyen. La propuesta de Jaime Tenjo se basa en un sistema de cuentas individuales con un componente de solidaridad y contempla una extensión a trabajadores cuenta propia. Por su parte, la propuesta de David Robalino es un sistema híbrido, basado en la redistribución de riesgos con subsidios explícitos y un impuesto sobre el ahorro. Ambos panelistas concuerdan con que el sistema no debe ser puramente de cuentas individuales ni puramente solidario, en sus propuestas se incluyen elementos de ambos. Como afirma Jaime, ambos sistemas no resultan tan diferentes y es posible combinarlos y plantear distintos modelos que se ajusten al contexto. Por su parte, David señala que el debate no es entre contributivo y no contributivo solidario, la diferencia entre los sistemas radica principalmente en el diseño del sistema redistributivo que puede apoyarse en cuentas nacionales o con asistencia social. Jairo Núñez indica que es preferible un sistema más solidario.

Con respecto a los costos al despido, en la discusión se resaltó la necesidad de armonizarlos con el seguro al desempleo. La propuesta de David al respecto es eliminar las indemnizaciones por despido, que imponen costos al empleador, y crear un impuesto al despido que permita internalizar las externalidades sociales asociadas con el desempleo y cuyo recaudo podría financiar los programas activos o los subsidios.

Jairo Núñez señala las dificultades que enfrenta el MPC como vacíos normativos, desarticulación entre instituciones y componentes del mecanismo, y fallas en el acceso y efectividad de la orientación y capacitación. Igualmente, plantea recomendaciones de política para mejorar el funcionamiento del sistema desde las entidades de gobierno. A pesar de que David señala que la mayoría de los países de ingresos medios tienen problemas con estas políticas activas debido al gran rol del Estado en el manejo de estos mecanismos y de su sugerencia de transferir el manejo a actores privados u organizaciones no gubernamentales, Jairo señala que las CCF que operan el MPC son entidades privadas e insiste en que el problema de la operación se mantiene esencialmente en lo mencionado en su presentación.

En este contexto, también se menciona la heterogeneidad entre las cajas de compensación familiar regionales y la poca cobertura en zonas rurales y en el sector agropecuario, en donde se evidencia una

alta informalidad y un aporte bajo a las cajas de compensación. Jairo indica que las CCF de las regiones más vulnerables son precisamente aquellas de menores ingresos y menor capacidad institucional. Así mismo, la formalidad es baja en estas regiones y es a su vez un requisito para acceder al MPC. Una propuesta mencionada sobre solidaridad interregional es relevante, pero cuenta con grandes restricciones políticas.

Con respecto a las cesantías, en la discusión se menciona que el sistema presenta problemas en la medida en que el ahorro individual se retira y se destina a usos diferentes a la suavización del consumo durante el desempleo, un ejemplo es el mejoramiento de vivienda. Adicionalmente, es posible que no se utilice únicamente en periodos de desempleo dado que es posible retirarlo tras una terminación de contrato, sin que se contemple el inicio de un nuevo contrato.

Finalmente, uno de los aspectos más relevantes es la economía política alrededor de la protección al desempleo en Colombia. Como advierte Jairo Núñez basado en su experiencia previa en el sector público, existen diversos intereses y posiciones por conjugar con respecto a las cesantías y el seguro al desempleo. De manera amplia, indica que la totalidad de las recomendaciones de la Misión de Empleo deben tener en cuenta las restricciones políticas particulares que se enfrentan, debido a que cada grupo defiende sus intereses y es posible que se dejen de lado los intereses de los trabajadores, desempleados e informales, población que se busca proteger con estas políticas.

Como lo menciona Jaime, un seguro de desempleo bien diseñado permite hacer frente a problemas como el evidenciado en la pandemia, en el cual una gran cantidad de personas perdieron su empleo o sus ingresos. Como lo proponen Jairo y David, es necesario articular la protección al desempleo y a los ingresos con el sistema de protección y asistencia social. De esta manera, sería posible lograr un gasto social más eficiente y dirigido a las personas que lo necesitan por el estado de sus ingresos y sus condiciones de vida.

Referencias

- Acosta, O., & Ramírez, J. (2004). *Las redes de protección social: modelo incompleto*. CEPAL.
- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. M. (Junio de 2017). *Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, División de Mercados Laborales.
- Alcaldía de Medellín. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial 2014-2027*.
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*(1023).
- Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2016). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Arango, L. E., Flórez, L. A., & Guerrero, L. D. (2020). Minimum wage effects on informality across. *Borradores de economía, Banco de la República*.
- Arango, L. E., García, A., & Posada, C. (2013). Inflación y desempleo en Colombia: Nairu y tasa de desempleo compatible con la meta de inflación (1984-2010). En L. E. Arango, & F. Hamann, *El mercado de trabajo en Colombia : hechos, tendencias e instituciones*.
- Ariza, J., & Cedano, P. (2017). Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia: Una evaluación de la Ley del Primer Empleo. *Revista de Economía Laboral*, 40-59.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (Julio de 2015). Long Term Impacts of Vouchers for Vocational Training: Experimental Evidence for Colombia. NBER Working Paper No. 21390.
- Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Banco Mundial. (1994). *Envejecimiento sin crisis: Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo*. Washington, D.C: Oxford University Press para el Banco Mundial.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (Mayo de 2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. (27137). NBER Working Paper Series.
- Beaudry, P., Green, D., & Sand, B. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review*, 108(9).

- Bernal, R. (2008). The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*(63), 145-208.
- Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., & Pinzón, Á. (2017). *Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform*. Inter-American Development Bank.
- Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000). Job flows, worker flows and churning. *Journal of Labor Economics*, 9(3), 211–224. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1017982719207>
- Bussolo, M., Kugler, M., & Medvedev, D. (2011). Labor Market Policies and the Informal Sector in Colombia. World Bank & DNP, Mimeo.
- Caicedo, S., Espinosa, M., & Seibold, A. (2020). Unwilling to Train? Firm Responses to the Colombian Apprenticeship Regulation. *CRC TR 224 Discussion Paper Series*, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Campaña, J. C., Giménez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2020). Self-employed and Employed Mothers in Latin American Families: Are There Differences in Paid Work, Unpaid Work, and Child Care? *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 52-69.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 772-793.
- Cardona, L., & Morales, L. (2016). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa Buen Comienzo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 1405-1454.
- Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170, 53-67.
- Comisión de Gasto. (2018). *Informe final de la Comisión de Gasto e Inversión Pública*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/LIB2017COMISION.pdf>
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (2014). Labor market fluidity and economic performance. *National Bureau of Economic Research*. doi:<https://doi.org/10.3386/w20479>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*.
- Delgado, L. (2020). Breve evidencia teórica y empírica sobre regulaciones al Mercado Laboral. Obtenido de <https://ladelgadop.blogspot.com/2020/06/breve-evidencia-teorica-y-empirica.html>

- Departamento Nacional de Planeación. (1 de Julio de 2004). Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia. *Documento CONPES Social 81*. DNP.
- Departamento Nacional de Planeación. (3 de Julio de 2014). Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes. *Documento CONPES Social 173*. DNP.
- Development, N. C. (28 de diciembre de 2020). *Work Context: Degree of Automation*. Obtenido de O*NET OnLine: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/4.C.3.b.2>
- Díaz, A. M. (2016). Acceso a fuentes de empleo de las mujeres en Bogotá. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Duque, J. C., García, G. A., Herrera, P., & López, E. (2016). Heterogeneidad regional en las diferencias por género de las tasas de desempleo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2004). The effects of structural reforms on productivity and profitability enhancing reallocation: evidence from Colombia. *Journal of Development Economics*, vol. 75, issue 2, 333-371.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2010). Factor adjustments after deregulation: panel evidence from Colombian plants. *The Review of Economics and Statistics*, 378-391.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2013). Trade and market selection: Evidence from manufacturing plants in Colombia. *Review of Economic Dynamics*, 135-158.
- Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*. Barcelona: Ariel.
- Fazio, M. V., Fernández-Coto, R., & Ripani, L. (2016). *Aprendices para el siglo XXI: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?*. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales.
- Fedesarrollo. (2017). Informe Mensual de Mercado Laboral.
- Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Fernández, C., & Villar, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, 0(Fall 2017), 125-155.
- Fernández, C., Villar, L., & Gómez, N. (Junio-Diciembre de 2017). Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, XLVII(1 y 2), 137-167.
- Flórez, L. A., Morales, L. F., Medina, D., & Lobo, J. (2020). Labor flows across firm size, age, and economic sector in Colombia vs. the United States. *Journal of Small Business Economics*. doi:<https://doi.org/10.1007/s11187-020-00362-8>

- García-Rojas, K., Herrera-Idárraga, P., Morales, L. F., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Uribe, A. M. (2020). (She)cession: The Colombian female staircase fall. Banco de la República.
- International Development Association. (2019). *Special Theme: Jobs and Economic Transformation*. International Development Association - Banco Mundial.
- Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press*, vol. 57(2), 335-358.
- Kugler, A., Kugler, M., & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do Payroll Tax Breaks Stimulate Formality? Evidence from Colombia's Reform. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, vol. 0(Fall 2017), pages 3-40.
- Kugler, M. (2006). Spillovers from foreign direct investment: Within or between industries? *Journal of Development Economics*, vol. 80, issue 2, 444-477.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2009). Plants and Imported Inputs: New Facts and an Interpretation. *American Economic Review*, 99 (2): 501-07.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2011). Prices, Plant Size, and Product Quality. *The Review of Economic Studies*, 307–339. doi:<https://doi.org/10.1093/restud/rdr021>
- Kugler, M., Del Carpio, X., Cuesta, J., Hernández, G., & Piraquive, G. (2020). What Effects Could Global Value Chain and Digital Infrastructure Development Policies Have on Poverty and Inequality in Colombia after the COVID-19 Crisis? *Investigación en curso*.
- Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural. *Borradores de economía*, No. 408.
- López, H., & Lasso, F. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Lora, E. (2015). *The worrisome deficit of technicians and technologists in Colombia*. <http://projects.iq.harvard.edu/colombia/news/deficit-technicians-and-technologists-colombia>: Colombia Atlas of Economic Complexity, Harvard University.
- Lotti, G., Messina, J., & Nunziata, L. (24 de Agosto de 2016). Minimum Wages and Informal Employment in Developing Countries. Obtenido de http://jobsanddevelopmentconference.org/wp-content/uploads/2016/10/LOTTI_Minimum-Wages-and-Informal-Employment-in-Developing-Countries.pdf
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT.
- Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (15 de Julio de 2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. *McKinsey Global Institute*. Obtenido de

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

- Martínez-Restrepo, S., Tafur Marin, L., Osio, J. G., & Cortés, P. (15 de Septiembre de 2020). Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19. *Género y COVID-19, Brief 5*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/09/brief-5.pdf>
- Martínez-Restrepo, S., Useche, P., Ramírez, J., Cortés, P., & Castillo, A. (28 de Julio de 2020). El impacto de la COVID-19 en la economía de las mujeres rurales. *Género y COVID-19, Brief 4*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/07/impactodelacovidenaeconomiarural-2.pdf>
- Merchán, C. (2015). Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. *Coyuntura Económica*, 137-182.
- Morales, L., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista CEPAL*, 127.
- OCDE et al. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019: Desarrollo en transición*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/g2g9ff1a-es>
- Osorio-Copete, L. (2016). Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis. *Ensayos sobre política económica*, 126-145.
- Ospino, C. (2016). The effects of apprenticeship contracts on labor demand: Theory and empirical applications for Colombia. *PhD Dissertation. Universidad de Los Andes*.
- Ospino, C. (2018). The Effects of Being Subject to the Colombian Apprenticeship Contract on Manufacturing Firm Performance. *CEDLAS, Working Papers 0230*.
- Parra, J., Arias, F., Bejarano, J., López, M., Ospina, J. J., Romero, J., & Sarmiento, E. (Septiembre de 2020). Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*(96).
- Pérez, J., & Suher, M. (2020). *The Efficacy of Hiring Credits in Distressed Areas*. Documento de Investigación 2020-05, Banco de México.
- Puche, K., & Villa-Orozco, V. (2018). *Evolución de las clases sociales en Colombia*. Fundesarrollo.
- Ramírez, J., Martínez-Restrepo, S., & Cortés, P. (1 de Junio de 2020). La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres. *Género y COVID-19, Brief 3*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief_el_rol_del_cuidado.pdf
- Ribero, R., & Sánchez, F. (Noviembre de 2004). Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia. (44). Documento CEDE.

- Rosenblat, A. (2019). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Sánchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. Documentos CEDE 2009-11.
- Tenjo, J., Álvarez, O., & Jiménez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Ter Wengel, J., Ferreira, G., Restrepo, S., & Suárez, L. (2009). Trayectorias empresariales: destrucción creativa, economías de escala, exportaciones y empleo. *Revista de la información básica*, Vol. 3, No. 2.
- The Conference Board. (2020). *The Conference Board Total Economy (base de datos)*. Obtenido de www.conference-board.org/data/economydatabase/ (consultado por OCDE et al. (2019) el 23 de enero de 2019).
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf