

Subsidio al desempleo: sobre la delicada línea de la pobreza

Unemployment Benefit: the Poverty Fine Line

Ginna Tovar Cardozo* Sandra Milena Pórtela**

Recibido: 04 - 11 - 2019 / Aceptado: 20 - 02 - 2020 / Publicado: 26 - 06 - 2020

Resumen

El mecanismo de protección al cesante tiene como propósito articular y ejecutar un sistema integral de políticas para mitigar los efectos del desempleo y garantizar la protección social a trabajadores que lleguen a quedar desempleados. Ello teniendo en cuenta las altas tasas de desempleo de Colombia y los efectos económicos, sociales y familiares que genera el desempleo en el individuo. El presente estudio tuvo como objetivo conocer la percepción acerca del mecanismo de protección al cesante por parte de los trabajadores de la Empresa de Servicios Públicos SERVAF S. A. E. S. P. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo, empleando la encuesta como instrumento para la recolección de información. Dentro de los resultados identificados, se tiene que un alto porcentaje de los trabajadores de la empresa desconoce el mecanismo de protección, razón por la cual se sugirió la implementación de estrategias para sensibilizar y socializar a los trabajadores frente al acceso a los servicios, en caso de requerirlos, tanto por parte de la Caja de Compensación Familiar como de los empleadores.

Abstract

The purpose of the unemployment protection mechanism is to articulate and implement a comprehensive system of policies to mitigate the effects of unemployment and guarantee social protection to workers who become unemployed. This, considering the high unemployment rates in Colombia, and the economics, social and families effects that unemployment generates on the individual. The objective of this study was to know the perception about the Unemployment Protection Mechanism by the workers of the Public Services Company SERVAF S. A. E. S. P. For this, a qualitative approach was used, using the survey as an instrument for data collection. Among the results identified, it is found that a high percentage of the workers of the public service company are unaware of the protection mechanism, which is why the implementation of strategies to sensitize and socialize workers was suggested, regarding access to services. services, if required; both by the Family Compensation Fund and by employers.

Palabras clave:

desempleo, protección al cesante, subsidio

Como citar: Tovar, G. y Portela, S. (2020). Subsidio al desempleo: sobre la delicada línea de la pobreza. *Negonotas Docentes*, (15), 47 - 63

Keywords: protection of the unemployed, subsidy, unemployment

Declaración de conflictos de interés: el autor declara no tener ningún conflicto de interés

* Contador Público de la Universidad de la Amazonia, especialista en Revisoría Fiscal de la Universidad Libre de Colombia y magister en Ciencias de la Educación de la Universidad de la Amazonia. Docente e investigadora de la Especialización en Control Interno de la Universidad de la Amazonia. Contacto: g.tovar@udla.edu.co

** Contador Público de la Universidad de la Amazonia y estudiante de la Especialización en Control Interno de la Universidad de la Amazonia. Contacto: s.portela@udla.edu.co

Introducción

El desempleo es uno de los principales indicadores macroeconómicos en cualquier país y constituye un problema que refleja las dinámicas económicas relacionadas con los niveles de pobreza, equidad y distribución de recursos, siendo un referente a nivel mundial. Para el año 2018, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “había 172 millones de personas desempleadas en el mundo, una tasa de desempleo del 5.0 por ciento” (2019, p. 2) y en América Latina el desempleo se reportó en 8.0 %, es decir, más de veinticinco millones de personas desocupadas.

Colombia no es ajena a esta problemática y actualmente se considera que el desempleo es uno de los principales problemas socioeconómicos en el país, si tenemos en cuenta que “el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) dio a conocer que la tasa de desempleo en 2018 se ubicó en 9.7 %, lo que se tradujo en un incremento frente a la cifra reportada en 2017 cuando fue de 9.4 %” (Bohórquez, 31 de enero del 2019, párr. 1). Este es un indicador que refleja el bajo crecimiento, a nivel del país, producto de la difícil situación fiscal y del ambiente de incertidumbre nacional e internacional, fenómenos que inciden en lo económico y en lo político.

En el departamento del Caquetá las cifras tampoco son alentadoras: para el 2018, 9.1 % de los 496 241 habitantes reportados por el DANE (en Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá, 2019, p. 6) se encontraban en situación de desempleo; y con relación a la pobreza “Caquetá se sitúa entre los 13 departamentos con mayor incidencia tanto de pobreza monetaria como extrema, mientras que el Índice de Pobreza Multidimensional se sitúa al 33,6 %, lejos del 8,4 % de la meta Conpes a nivel nacional para 2030” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2019, p. 4).

Por su parte, vale la pena recordar que el desempleo es un fenómeno que desencadena una serie de problemas sociales (más allá de lo micro o ma-

croeconómico) y afectan al individuo. Por ello, es viable manifestar:

Los constantes cambios a nivel político, social, económico que experimenta nuestra sociedad exponen en gran medida a las familias a ser afectadas en sus dinámicas y relaciones por fenómenos como el desempleo el cual se constituye en uno de los flagelos que más ha deteriorado el tejido social en nuestro país, dado que este afecta al ser humano en varias de sus etapas del ciclo vital. (Pallares, Parody, López, Ariza y Sánchez, 2015, p. 5)

Sumado a lo anterior, Farfán explica que, con el desempleo y la carencia de una fuente de ingresos, la persona pierde su “calidad de vida, aparecen las dificultades, deudas, problemas personales y familiares” (2019, p. 16), e incapacidad de un sustento en condiciones dignas, lo que puede poner en riesgo el mínimo vital de subsistencia de todo un grupo familiar. En este sentido, la pobreza, otra problemática muy latente en Colombia, aparece como consecuencia del desempleo (Cavazos, Jiménez y Santana, 2018).

Por lo anteriormente expuesto, el Gobierno de Colombia adquirió compromisos para la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, inicialmente en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2001-2015) y, posteriormente, dando continuidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030). En estos últimos, además del fin de la pobreza extrema, también se contempla el “trabajo decente y crecimiento económico” (PNUD, s. f., párr. 1).

A pesar de los datos anterior, para trabajar a partir de estas ideas es importante tener en cuenta que, para el Banco Mundial (BM), la pobreza extrema es la disminución del porcentaje de personas que vi-

ven cada día con menos de 1.90 dólares – según la Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) de 2011 – (19 de septiembre del 2018, párr. 9).

Estos indicadores y escenarios han generado, por parte del Estado colombiano, la promulgación de una serie de mecanismos que, de una u otra forma, contribuyan a incentivar la formalización y generación de empleo. La Ley 1429 de 2010, “por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”; y la Ley 1636 del 2013, “por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”, el cual es administrado por las cajas de compensación familiar e inspeccionado, vigilado y controlado por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Marco teórico

Fundamentos normativos de la protección al cesante

En Colombia, los fundamentos normativos de la protección al cesante están en la Constitución Política de Colombia de 1991: esto se evidencia al leer que Colombia es un Estado social de derecho (art. 1) y que “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” (art. 25).

Posteriormente, se puede señalar la Ley 100 de 1993, “por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”, pues autoriza a las entidades territoriales para que creen y financien planes de subsidio al desempleo, con cargo a sus recursos propios (art 263). Luego, en el 2002 se expide la Ley 789 de 2002, “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”. Con esta

Ahora bien, las cajas de compensación cuentan con información que detalla sobre qué es y cuáles son los requisitos para acceder al subsidio, pero hace falta promocionarla. Esto genera un alto índice de desconocimiento por parte de sus afiliados, aunque también se presente una falla por parte de estos al no investigar qué medios pueden apaciguar una terminación laboral.

Bajo este contexto, este escrito presenta los resultados de un proceso de investigación realizado en la Empresa de Servicios Públicos de Florencia SERVAF S. A. E. S. P., en el cual se pregunta a los trabajadores sobre el conocimiento de la existencia y los requisitos para acceder al mecanismo de protección al cesante en Colombia

Ley se buscaba incentivar la formación del empleo y la protección social de los trabajadores que se quedan sin trabajo en Colombia. En este sentido, además de establecer un subsidio al empleo de la pequeña y mediana empresa (art. 2), su capítulo III contempla el régimen de protección al desempleado y el subsidio al desempleo (art. 8). No obstante, este último fue derogado por artículo 48 de la Ley 1636 de 2013.¹

Ahora bien, como lo señala Argüello (2016) con relación al subsidio al desempleo, esta Ley “ha sido objeto de innumerables críticas como ya antes se señalaba, por considerarla lesiva para los trabajadores, en su aspecto central que es la flexibilización del trabajo” (p. 19). Esto se explica porque el subsidio, si bien puede contribuir a lidiar con las consecuencias que genera el desempleo, es un beneficio temporal y no está garantizando el derecho al empleo como lo establece la Carta Magna.

1 Antes de expedir esta Ley, el Gobierno nacional realizó un esfuerzo para promover el empleo mediante la Ley 1429 de 2010, por la que se buscó formalizar el empleo en Colombia e incentivar a los jóvenes para la creación de empresas y la generación de empleo.

Adicionalmente, el subsidio al desempleo solo aplica al sector formal del mercado laboral, es decir, para que una persona tenga derecho a este subsidio, debe haber estado vinculada laboralmente. Asimismo, mediante la Sentencia C-393/07, la Corte Constitucional abordó el trato diferenciado al desempleado con base en afiliación anterior a caja de compensación familiar e indica que el desempleado debió estar vinculado a la caja de compensación familiar para poder acceder al subsidio (2007); por estos motivos, es posible considerar este hecho como una exclusión social.

El mecanismo de protección al cesante

El propósito fundamental del mecanismo de protección al cesante, financiado por el Fondo Solidario de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrado por las cajas de compensación familiar, es otorgar beneficios a la población cesante que cumpla con los requisitos establecidos por la Ley 1636 del 2013 que se presentan a continuación:

1. Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa o, en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, o no cuente con ninguna fuente de ingresos.
2. Que hayan realizado aportes un año continuo o discontinuo a una caja de compensación familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes.
3. Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Servicios de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.
4. Estar inscrito en programas de capacitación en los términos dispuestos por la reglamentación que expida el Gobierno nacional.

5. Adicionalmente, si ha realizado un ahorro al mecanismo de protección al cesante por un mínimo del 10 % del promedio del salario mensual durante el último año para todos los trabajadores que devengan hasta dos (2) smmlv, y mínimo del 25 % del promedio del salario mensual durante el último año, si el trabajador devenga más de 2 smmlv podrá acceder al beneficio monetario de que trata el artículo 12 de la presente ley. (art. 13).

De cumplir los requisitos mencionados anteriormente, al cesante se le garantizará el pago al sistema de salud y pensiones por un término de seis meses, tendrá acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar y, si voluntariamente hubiera ahorrado en el mecanismo de protección al cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro.

El cesante recibirá el beneficio por el término de seis meses continuos: como lo establece el la Ley 1636 de 2013, el “el pago de los beneficios al cesante terminará cuando los beneficios se hayan reconocido por seis (6) meses” (art. 15). Posterior a los seis meses de recibido el subsidio, el desempleado estará inscrito en la red de desempleo que maneja la caja de compensación familiar y habrá recibido capacitación, de acuerdo con su perfil, en los programas ofertados por la propia caja de compensación familiar o por medio de la articulación de esta con otras entidades públicas o privadas. Pese a ello, la persona desempleada no tiene garantías de que, culminado este tiempo, va a conseguir un empleo (y mucho menos un empleo estable). Asprilla, Calambás y Calderón retoman lo planteado por Polanco y Franco (2019) para explicar que “la base principal para las condiciones materiales de vida de la población se deriva de poseer un trabajo estable, por lo que ello es directamente proporcional al logro de niveles adecuados de calidad de vida” (p. 12).

Ahora bien, es claro que las entidades administradoras de los recursos (FOSFEC) son las cajas de compensación familiar y en nuestro país, según datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) (s. f.),

existen 43 cajas de compensación familiar. Estas benefician a más de 28 000 000 de personas, operan a nivel departamental (mínimo una en cada departamento), con excepción de la Caja de Compensación Familiar Campesina, que tiene radio de acción en los departamentos de Vichada, Vaupés, Guainía y Guaviare.

Para el municipio de Florencia, Caquetá, opera la Caja de Compensación Familiar del Caquetá (Comfaca), creada en el año 1974 (Comfaca, s. f.). En su respectivo organigrama, de la subdirección de servicios se desglosa el FOSFEC, del cual hace parte la Agencia de Empleo: este Fondo financia el mecanismo de protección al cesante que creó el Gobierno nacional mediante la Ley 1636 de 2013.

El Consejo Directivo de Comfaca, al finalizar cada año, se reúne con el propósito de aprobar el presu-

puesto del FOSFEC para el año siguiente; esto con el fin de que se suplan, inicialmente, los subsidios en el pago de la seguridad social (monetario para el cesante y para los beneficiarios de subsidio familiar). Esto ocurre porque, como está establecido y ya se ha indicado anteriormente, durante el tiempo que los cesantes reciban el subsidio, deben asistir a los cursos y capacitaciones que brinda la caja de compensación familiar durante el año, mientras se reintegra a la vida laboral.

Para la vigencia 2018, Comfaca entregó recursos por mecanismo de protección al cesante, a través del pago de seguridad social y por medio de la cuota monetaria, que ascendieron a la suma de \$167 200 000 millones de pesos, discriminados como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1. Recursos entregados por mecanismo de protección al cesante por Comfaca durante la vigencia 2018.

Mes	Seguridad social y bonos		Cuota monetaria	
	Cantidad	Valor (en pesos colombianos)	Cantidad	Valor (en pesos Colombianos)
Enero	61	11 250 169	43	2 164 722
Febrero	55	10 742 105	41	2 603 517
Marzo	73	14 246 821	60	2 983 806
Abril	50	9 765 550	34	1 784 433
Mayo	45	8 788 995	40	2 340 240
Junio	73	14 062 392	54	3 364 095
Julio	28	5 468 708	21	1 404 144
Agosto	61	11 913 971	48	2 808 288
Septiembre	65	12 695 215	55	3 130 071
Octubre	65	12 695 215	49	2 515 758
Noviembre	66	12 890 526	58	3 364 095
Diciembre	58	11 328 038	50	2 925 300
Total	700	135 847 705	553	\$31 388 469

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por Comfaca

Cabe precisar que estos recursos se entregaron a habitantes de los diferentes municipios de Caquetá y que aquellos con mayor número de habitantes son

Florencia (181 493), San Vicente del Caguán (71 704) y Cartagena del Chaira (34 953) (Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá, 2019, p. 7).

Metodología

La presente investigación se realizó bajo una perspectiva cuantitativa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), bajo este enfoque el investigador no afecta de ninguna manera los fenómenos que observa y mide ni los datos que recopila: este tipo de estudios busca generalizar los resultados obtenidos y explicar los fenómenos. Su diseño es descriptivo, es decir, busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Para este caso, se trata de identificar el grado de apropiación de los funcionarios de la empresa SERVAF S. A. E. S. P. frente al mecanismo de protección al cesante.

En esta investigación el instrumento utilizado para la recolección de la información fue la encuesta. Aquí vale la pena recordar que, de acuerdo con Trespalacios, Vásquez y Bello (2005), este es un instrumento propio de la investigación descriptiva, que puede definirse, según, Obez, Avalos, Steier y Balbi (2018)

como una asociación lógica cuantitativa, por ser (medibles, estandarizadas, de respuesta breve, sencillas en su resolución, económicas en tiempo y recursos), es un instrumento exploratorio, porque nos habilita a una primera aproximación a las concepciones de evaluación de los aprendizajes y de las buenas prácticas evaluativas de la población. Así también, nos permite tener alcance a una mayor población, nos proporciona un estudio descriptivo. (Obez, Avalos, Steier y Balbi, 2018, p. 590)

Población y muestra

Como población objeto de estudio de la presente investigación se eligieron los trabajadores que se encontraban vinculados por contrato a término fijo

en la Empresa de Servicios de Florencia – SERVAF S. A. E. S. P. (110 funcionarios, de los cuales se aplicó el instrumento a 85 trabajadores, según el resultado de la fórmula de población finita). Por ser una investigación de corte no experimental, se observaron y analizaron los hechos y resultados del proceso investigativo conforme como se presentan, sin que el investigador haya controlado o manipulado las variables o resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Franco y Gómez, 2019).

El método

El diseño del método estuvo orientado según los postulados de Magrovejo, Herrera y Maldonado (2019); en consecuencia, se generó la siguiente estrategia:

- 1) Revisión documental: al indagar sobre el tema objeto de estudio, se revisaron leyes, decretos, tesis, artículos de investigación y la información suministrada por Comfaca.
- 2) Producción de los datos: la encuesta fue el instrumento utilizado para la captura de datos, tenía diez preguntas cerradas y fue aplicada a 85 funcionarios de la empresa SERVAF S. A. E. S. P. Las variables se relacionaron con antigüedad laboral, afiliación a la caja de compensación familiar, beneficiarios de subsidios familiar y apropiación sobre el mecanismo de protección al cesante.
- 3) Análisis de datos: inicialmente, la información recopilada fue tabulada en una base de datos en el programa de Office Excel y, posteriormente, se analizaron y graficaron los datos.

Resultados y discusión

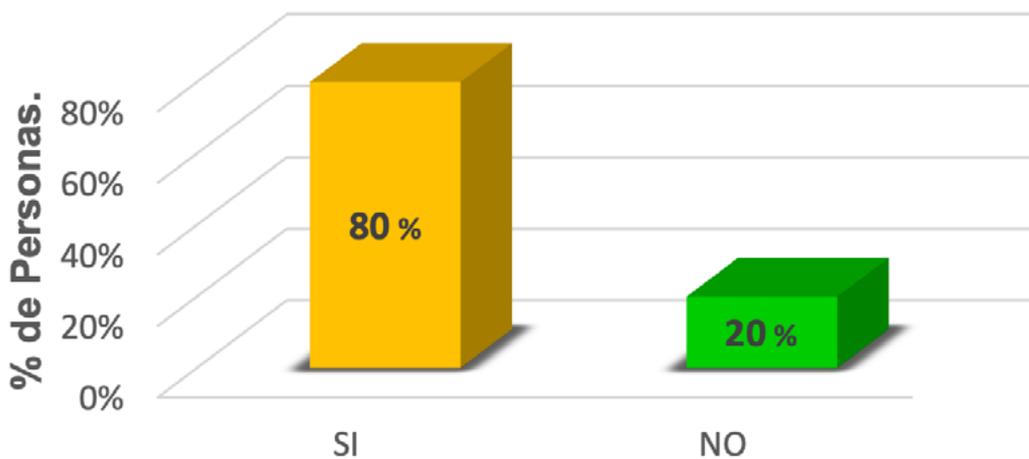
Como se expuso en la metodología, la encuesta se aplicó a 85 trabajadores que se encuentran por contrato a término fijo en la Empresa de Servicios de Florencia S. A. E. S. P. – SERVAF S. A. E. S. P. Del total de encuestados, el 71 % manifestó llevar más de un año laborando en la entidad, mientras que el 29 % restante indicó una vinculación inferior a un año. Con ello, fue posible establecer que 60 personas podrían beneficiarse del mecanismo de protección al cesante en caso de llegar a quedar desempleados por parte de la empresa, debido a que uno de los requisitos para acceder a éste es haber “realizado aportes un año continuo o discontinuo a una caja

de compensación familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes” (Ley 1636 del 2013, art. 13).

Sin embargo, estar vinculado laboralmente por más de un año no indica que haya sido aportante a la caja de compensación familiar; por ello, se indagó si el trabajador estaba afiliado, en este caso, a Comfaca.

Como se puede observar en la figura 1, del total de encuestados, el 80 % manifestó que se encuentra afiliado a Comfaca, mientras que el 20 % indicó que no. Pese a que solo 17 trabajadores de los 85

Figura 1. Cantidad de trabajadores de SERVAF S. A. E. S. P. afiliados a Comfaca.



Fuente: elaboración propia.

encuestados no se encuentran afiliado a Comfaca, no se indagó por las razones por las cuales no se encontraban afiliados.

Cabe precisar que el hecho de que un trabajador no se encuentre afiliado a la caja de compensación familiar no indica que la empresa esté exenta de cancelar los parafiscales por este. Recordemos que toda empresa está obligada a cancelar por todos sus trabaja-

dores los parafiscales: de acuerdo con lo establecido en la Ley 21 de 1982 (art. 12), el pago de los aportes sobre la nómina es del 9 %, de los cuales el 4 % está destinado a las cajas de compensación familiar, de forma tal que el empleador está obligado a afiliarse a la caja de compensación familiar que funcione en el lugar donde se causen los salarios. Por su parte, en el Decreto 784 de 1989 se establece que:

son afiliados al Régimen del Subsidio Familiar:

1. Los trabajadores de carácter permanente al servicio de los empleadores previstos en los artículos 7° y 72 de la Ley 21 de 1982, desde el momento de su vinculación y hasta la terminación de la misma. (art. 1)

Pero el anterior marco normativo que reglamenta los parafiscales, las cajas de compensación familiar y el subsidio familiar no indica de manera explícita la obligación del empleador de afiliarse a la caja de compensación familiar a sus trabajadores; pese a ello

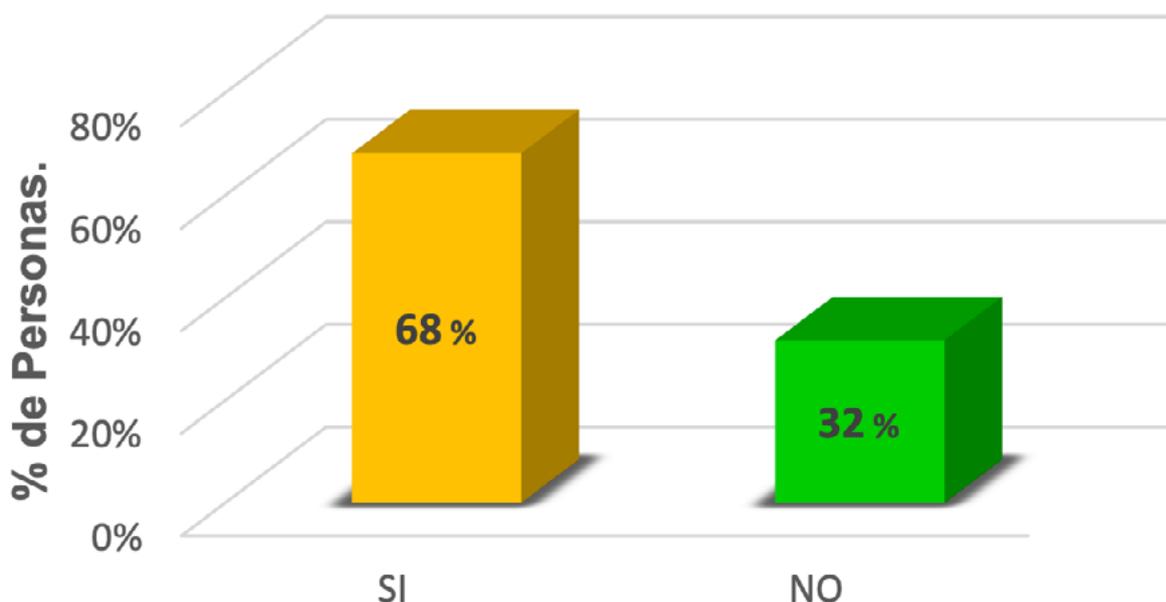
si el empleador no ha afiliado o no paga los aportes a la caja de compensación familiar, o esta no reconoce el subsidio familiar, se puede acudir al inspector de trabajo o ante la Superintendencia de Subsidio Familiar para presentar una queja por el incumplimiento de la obligación. (Actualícese, 30 de octubre del 2017, párr. 12)

También es posible acudir a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), teniendo en cuenta que, de acuerdo con el Decreto 169 del 2008, una de las funciones de esta Unidad es realizar “seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social” (art. 1). Sin embargo, se considera que la vinculación al régimen de seguridad social es un deber del empleador.

Finalmente, se evidencia, de un lado, que los trabajadores no afiliados a Comfaca (20 %) desconocen la vinculación de la empresa SERVAF a Comfaca y, del otro, la falta de socialización por parte de las entidades a sus trabajadores o usuarios (respectivamente), con el fin de que puedan acceder a los servicios que ofrecen.

Ahora bien, frente a quienes reciben subsidio familiar en la empresa SERVAF S. A. E. S. P., de acuerdo con los encuestados se obtuvo la información que se presenta en la figura 2.

Figura 2. Cantidad de trabajadores que reciben subsidio familiar por parte de Comfaca.



Fuente: elaboración propia.

Es claro que, para recibir el subsidio familiar, el trabajador debe estar afiliado a Comfaca, y del total de encuestados que se encuentran afiliados, (68 trabajadores) el 68 % manifestó que tiene personas a cargo que reciben subsidio por parte de Comfaca; es decir, 46 trabajadores. Sin embargo, el 32 % restante indicó no tener personas a cargo, por lo que se evidencia un mediano nivel de aprovechamiento de los servicios por parte de los empleados, con relación al subsidio familiar.

Ahora bien, si el trabajador que tiene derecho al subsidio familiar no lo recibe porque la empresa no está afiliada a una caja de compensación familiar, la Ley 21 de 1982 establece que:

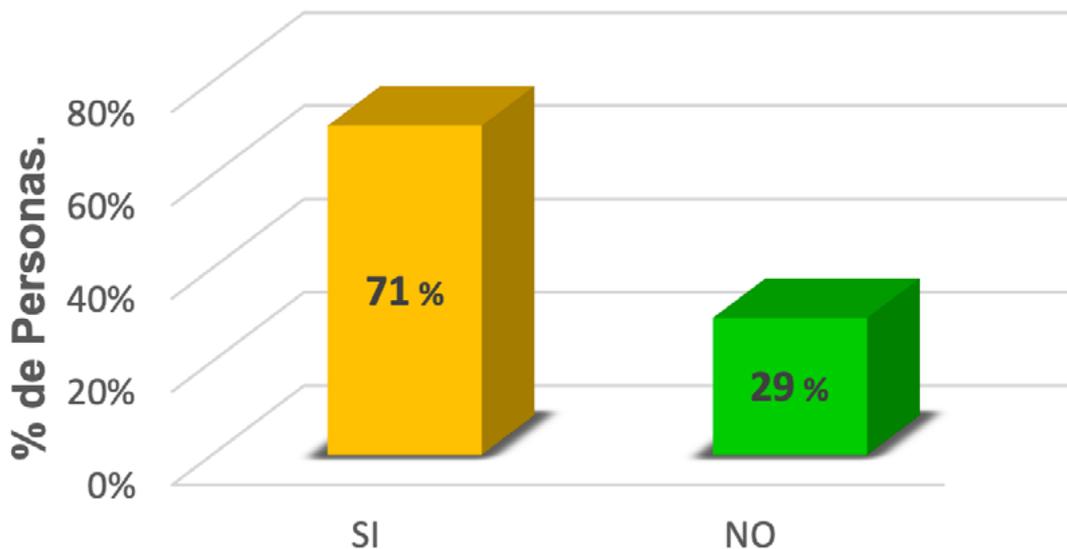
Quando el respectivo empleador no esté afiliado a una Caja de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero, y por

parte del trabajador le sea exigido judicialmente el pago de esta prestación, se presume que la suma debida corresponde al doble de la cuota de subsidio en dinero más alta que está pagando dentro de los límites del respectivo departamento, intendencia o comisaría donde se hayan causado los salarios. (art. 86)

De presentarse esta situación, para recibir los recursos correspondientes al subsidio familiar, el trabajador deberá demandar al empleador. Se realiza esta precisión teniendo en cuenta que 17 trabajadores de la empresa SERVAF S. A. E. S. P. manifestaron no estar vinculados a la Comfaca.

Sobre el tema principal de esta investigación, se preguntó a los trabajadores si tenían conocimiento sobre la existencia de algún subsidio de desempleo, a lo que respondieron:

Figura 3. Cantidad de trabajadores que conocen la existencia de un subsidio al desempleo en Colombia.



Fuente: elaboración propia.

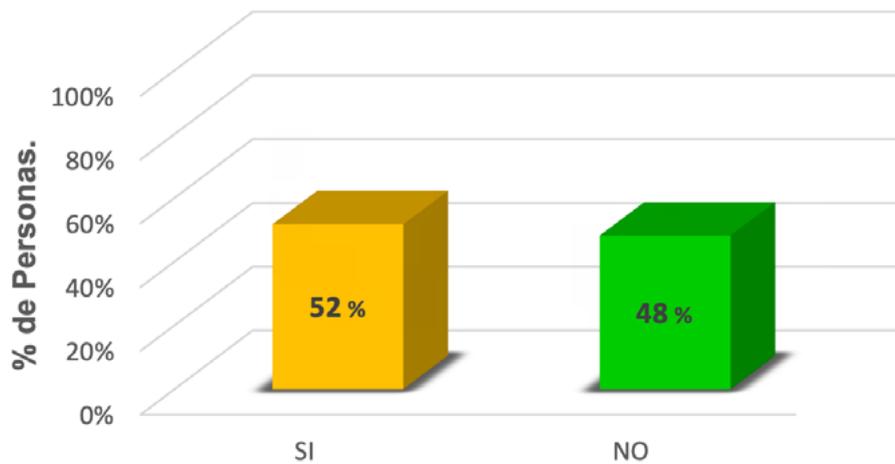
Del total de encuestados, el 71 % manifestó que tiene conocimiento de la existencia del subsidio al desempleo, mientras que el 29 % restante indicó no saber. Pese a ser un porcentaje significativo que de-

nota el grado de conocimiento que pueden tener los empleados acerca del subsidio al desempleo, con las siguientes preguntas se evidencia si realmente están al tanto del mecanismo de protección al cesante.

Inicialmente se preguntó “¿Sabe a dónde dirigirse en caso de encontrarse en situación de desempleo para solicitar apoyo?” y se obtuvo que, del total de encuestados, el 52 % manifestó que sabe a dónde dirigirse en caso de encontrarse desempleado, mientras que el 48 % no lo sabe (ver figura 4). La diferencia entre quienes tienen conocimiento o no de hacia dónde deben dirigirse de encontrarse en condición de desempleo para obtener un subsidio

no es muy representativa. No obstante, esto evidencia la falta de socialización por parte de Comfaca para dar a conocer el mecanismo a sus usuarios y por parte de la empresa contratante SERVAF S. A. E. S. P., pues ello hace parte de los beneficios a favor del empleado por estar afiliada la entidad a la caja de compensación familiar y cancelar oportunamente los parafiscales.

Figura 4. Cantidad de trabajadores que conocen la ruta para acceder a un subsidio de desempleo.

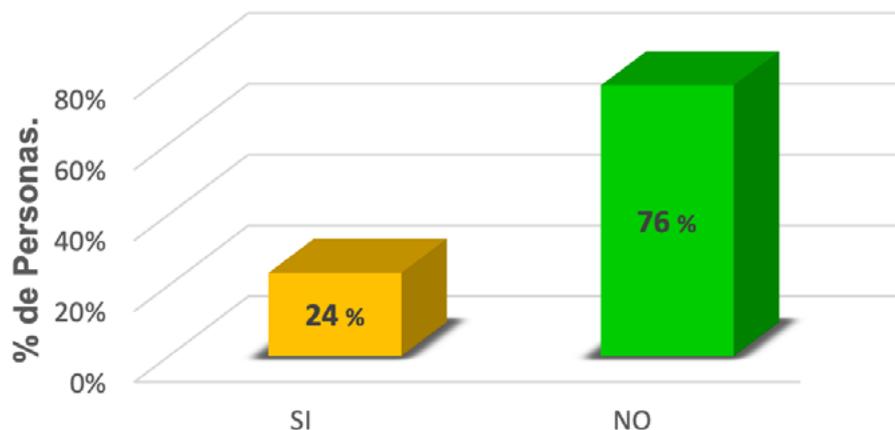


Fuente: elaboración propia.

Con lo expuesto anteriormente, es difícil que un trabajador conecte o relacione a Comfaca como la entidad administradora o responsable de entregar los recursos o beneficios por el mecanismo de pro-

tección al cesante. En concordancia, en la siguiente pregunta, si tiene conocimiento o ha escuchado sobre el mecanismo de protección al cesante, se obtuvieron los datos que se registran en la figura 5.

Figura 5. Cantidad de trabajadores que tienen conocimiento sobre qué es el mecanismo de protección al cesante.



Fuente: elaboración propia.

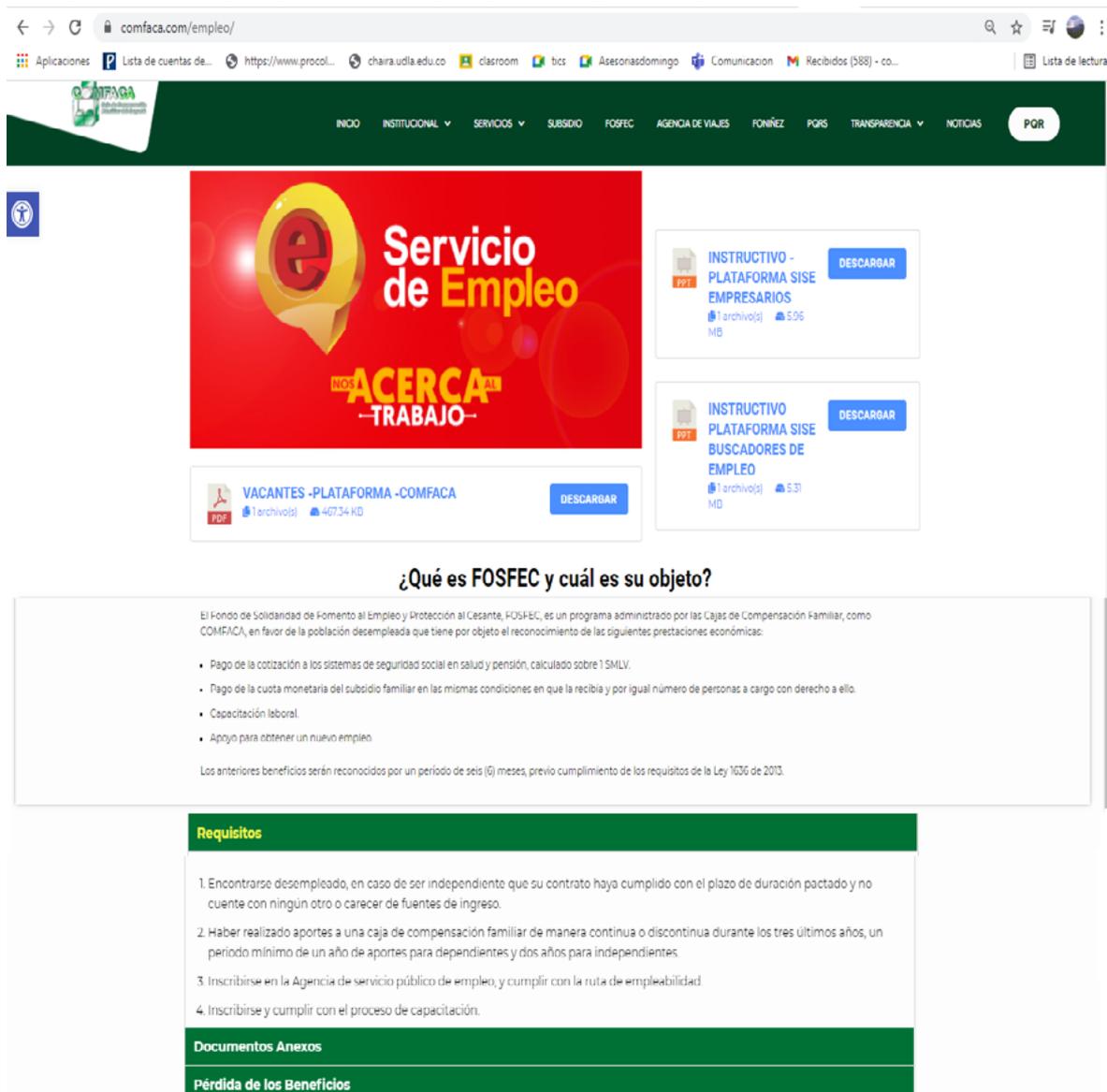
Del total de encuestados, el 24 % manifestó que ha escuchado hablar sobre el mecanismo de protección al cesante, mientras que el 76 % indicó que no ha escuchado hablar o desconoce qué es. Esto evidencia la falta de sensibilización y socialización en la promoción del subsidio, aunque es posible que, al utilizar la terminología técnica (protección al cesante), el trabajador no se viera familiarizado con el término.

Con esto en mente, se visitó las instalaciones físicas de Comfaca, con el propósito de evidenciar si

la entidad ha implementado estrategias de publicidad o información frente al mecanismo de protección al cesante. Gracias a esta visita, se pudo establecer que físicamente no existe información publicada, aunque hay una funcionaria encargada del tema, quien suministra información amplia y clara sobre el mecanismo.

Asimismo, se consultó en la página web institucional la información que se presenta frente al tema, encontrando lo expuesto en la figura 6.

Figura 6. Información en la página de Internet de Comfaca sobre el mecanismo de protección al cesante.



Fuente: elaboración propia a partir de una captura de pantalla tomada de la página de Internet <https://comfaca.com/empleo/>

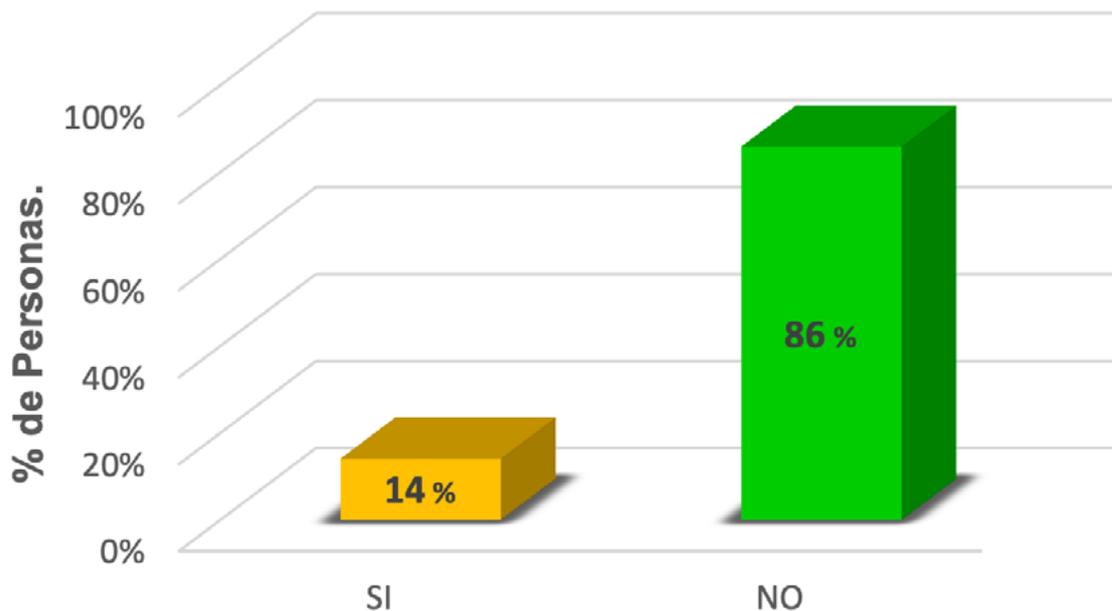
Como se puede observar, la información en la página de Internet de Comfaca está ubicada en empleo y realmente no promociona el mecanismo de protección al cesante: hace alusión al FOSFEC (abreviatura del Fondo) y no brinda elementos de conexión o direccionamiento para el usuario.

Pese a ello, se considera que, virtual y físicamente, Comfaca brinda información frente el mecanismo de protección al cesante, pero no es de fácil acceso

para el usuario. De este modo, se genera una brecha que afecta a las personas que desconocen o no utilizan herramientas tecnológicas para indagar sobre este tema.

El alto porcentaje de desconocimiento del mecanismo (76 %) y las siguientes preguntas también reportan indicadores altos direccionados al no conocimiento de elementos, requisitos y beneficios que brinda el subsidio.

Figura 7. Conocimiento sobre los requisitos mínimos para acceder al subsidio de desempleo.

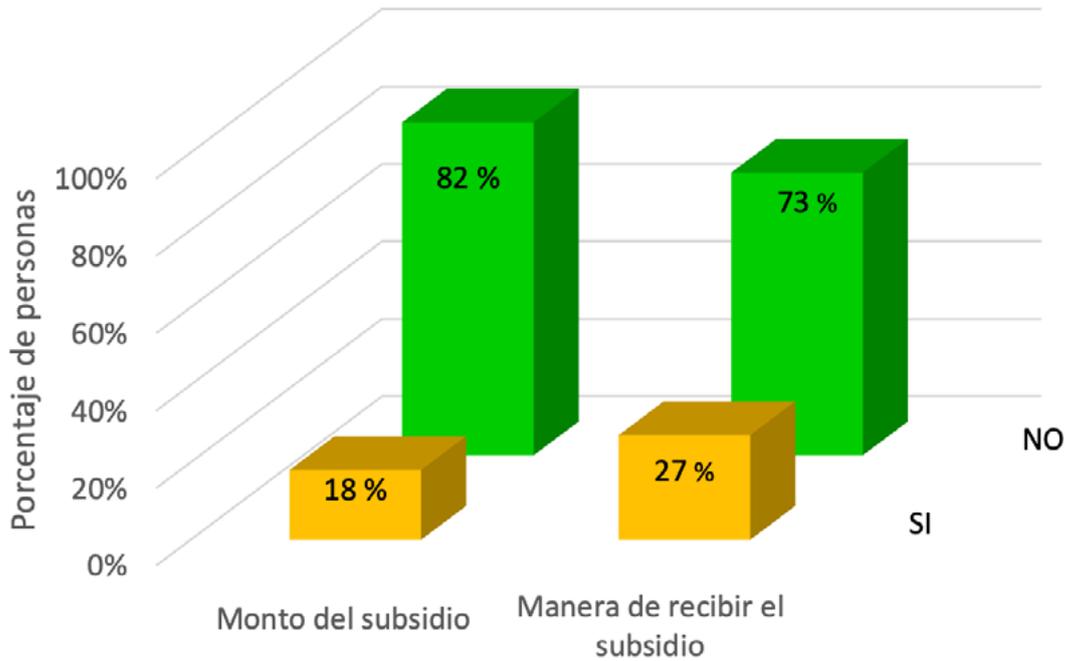


Fuente: elaboración propia.

Del total de encuestados, el 14 % manifestó que conoce los requisitos para acceder al subsidio al desempleo, mientras que el 86 % restante indicó no conocerlos. Aunque se presente un alto índice de desconocimiento del subsidio, se puede inferir que los empleados no indagan sobre cuáles son los términos y si cumplen o no para acceder a él; este hecho denota que en la empresa SERVAF S. A. E. S. P., en cierto modo, los trabajadores gozan de estabilidad

laboral. Frente al conocimiento del monto que otorga el subsidio y la manera de recibirlo, el 18 % de los encuestados manifestó que sabe de cuánto dinero es el subsidio, mientras que el 82 % restante indicó no saber el valor del subsidio (ver figura 8). A pesar de que conocer esta información es importante para prever una situación de desempleo, se presenta un porcentaje bajo sobre el conocimiento del valor.

Figura 8. Conocimiento sobre el monto del subsidio por desempleo y sobre la manera de recibirlo.



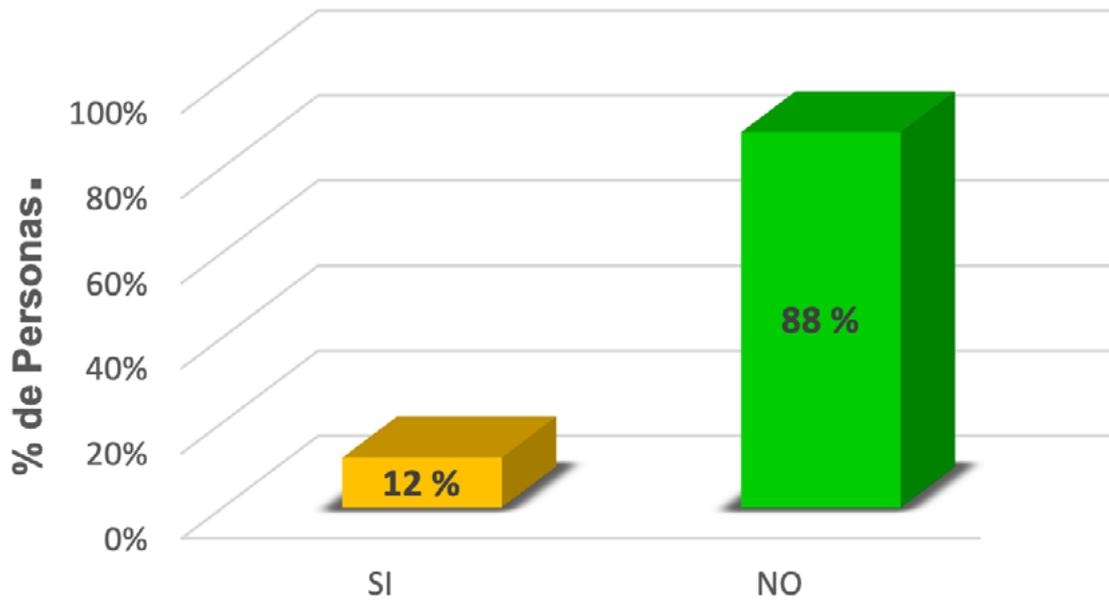
Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente, se cuestionó a los trabajadores si conocían de qué manera se recibe el subsidio. Del total de encuestados, el 27 % expresó que sí la conoce, mientras que el 73 % restante indicó no poseer conocimiento al respecto (ver figura 8). Con la combinación de las dos respuestas en una sola ilustración se busca exponer la variación entre las respuestas afirmativas y negativas, permitiendo afirmar que en los dos cuestionamientos se reporta un bajo porcentaje bajo de conocimiento al respecto.

A pesar de lo anterior, las expectativas de los trabajadores se enfocaban hacia la idea de que el mecanismo de protección al cesante le reconocería a un

desempleado lo equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente. El monto que una persona puede recibir por el mecanismo puede variar, debido a que la cuota monetaria del subsidio familiar se debe reconocer en las condiciones establecidas en la legislación vigente de acuerdo con lo que reglamente el Gobierno nacional. Adicionalmente, los aportes al sistema de salud y pensión se calculan sobre un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), el cual varía cada año (Ley 1636 de 2013, art. 12).

Finalmente, se les preguntó a los trabajadores si conocían los beneficios que el mecanismo de protección al cesante les otorgaba.

Figura 8. Conocimiento sobre los beneficios que integran el subsidio al desempleo.

Fuente: elaboración propia.

Solo el 12 % del total de encuestados expresó saber los beneficios que integran el subsidio al desempleo. Por este motivo, acá vale la pena recordar que, adicional al subsidio familiar (cuando aplica) y el pago de la seguridad social por el término de seis (6) meses, los beneficiarios del mecanismo de protección al cesante son inscritos en capacitaciones que les permiten el desarrollo de habilidades y

competencias a los desempleados. De igual modo, gracias a este subsidio son registrados en cualquiera de los servicios de empleo autorizados pertenecientes a la Red de Servicios de Empleo para desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo; en otras palabras, su hoja de vida está disponible por si se requiere de sus servicios, de forma tal que pueda reinsertarse al mercado laboral.

Conclusión

Llama la atención que 17 trabajadores de los encuestados no se encuentren afiliados a la caja de compensación familiar. Pese a no haberse indagado sobre las razones, se considera que se desconocen y desaprovechan los servicios que pueden obtener, pues la empresa sí realiza los aportes a Comfaca.

Si bien es cierto que 60 de los 85 trabajadores encuestados expresaron conocer sobre la existencia de un subsidio de desempleo en Colombia, también hay un alto desconocimiento frente al mecanismo de protección al cesante. Es posible intuir que ello obedece a un vacío en la terminología, ya que en la caja

de compensación familiar se maneja bajo el nombre de mecanismo de protección al cesante, y los trabajadores lo conocen como subsidio al desempleo.

Sin embargo, frente a la ruta de acceso, los requisitos, los beneficios y demás aspectos específicos relacionados con el mecanismo de protección al cesante, también hay un alto nivel de desconocimiento por parte de los trabajadores de SERVAF S. A. E. S. P. encuestados. Este hecho resulta problemático y preocupante, porque estos aspectos son muy importantes a la hora de postularse al subsidio.

Por otro lado, la empresa no adelanta procesos de socialización a sus trabajadores referentes a la afiliación de SERVAF S. A. E. S. P. a Comfaca ni sobre los servicios o beneficios a los cuales pueden acceder sus trabajadores. Esto es perjudicial, pues la empresa no sensibiliza ni motiva a sus trabajadores para que se afilien a la caja de compensación familiar, pese a no representar ningún gasto para los funcionarios.

Este también es un problema de Comfaca, pues esta Caja no socializa a los trabajadores del sector empresarial afiliado los servicios que ofrece. Lo mismo ocurre con el mecanismo de protección al cesante: se evidenció que la página institucional no publica información de manera clara y accesible sobre este

beneficio, A pesar de que este beneficio es para los desempleados, la información se encuentra en la sección de "Empleo". Además, físicamente no hay publicidad sobre el mecanismo, a pesar de que Comfaca cuenta con un funcionario encargado de brindar información y orientación sobre el beneficio.

Fue posible evidenciar que la Comfaca ha hecho entrega de los beneficios del mecanismo de protección al cesante a todos sus beneficiarios, brindando un alivio a corto a plazo y propendiendo por el bienestar del trabajador y el de su familia, dando así cumplimiento al propósito de la Ley 1636 del 2013, apoyar en este proceso a los cesantes que lo requieran.

Referencias

- Actualícese. (30 de octubre del 2017). Subsidio familiar: ¿qué hacer en caso de que el empleador no lo pague o reconozca? Recuperado de <https://bit.ly/3yZqDtl>
- Argüello, S. (2016). *Seguro de desempleo en Colombia: un estudio comparado con España* (trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3hirOhD>
- Asprilla, B., Calambás, M. y Calderón, A. (2019). *Incidencia del desempleo en el proyecto de vida de los jóvenes de la Comuna 15 de la ciudad de Cali* (trabajo de grado). Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3zYCw4g>
- Banco Mundial (BM). (19 de septiembre del 2018). Según el Banco Mundial, la pobreza extrema a nivel mundial continúa disminuyendo, aunque a un ritmo más lento. Recuperado de <https://bit.ly/3l7qrDG>
- Bohórquez, K. (31 de enero del 2019). Tasa de desempleo en Colombia se ubicó en 9.7 % en 2018. *La República*. Recuperado de <https://bit.ly/3DPRZ97>
- Caja de Compensación Familiar del Caquetá (Comfaca). (s. f.). Acerca de Comfaca. Recuperado de <https://bit.ly/3k0ceZU>
- Cámara de Comercio de Florencia para el Caquetá. (2019). *Informe indicadores socioeconómicos del departamento de Caquetá*. Recuperado de <https://bit.ly/3jXxnDI>
- Cavazos, E., Santana, G. y Jiménez, V. (2018). La innovación como estrategia de sostenibilidad y su efecto en el rendimiento de la industria azucarera en México. *Revista FACE*, 18(1), 33-43. DOI: <https://doi.org/10.24054/01204211.v1.n1.2018.505>

- Congreso de la República de Colombia. (22 de enero de 1982). Ley 21 de 1982: por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones. DO: 35 939. Recuperado de <https://bit.ly/3yXgPQD>
- Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993: por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. DO: 41 149. Recuperado de <https://bit.ly/3hlB84a>
- Congreso de la República de Colombia. (27 de diciembre del 2002). Ley 789 de 2002: por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. DO: 45 046. Recuperado de <https://bit.ly/3Edw6kn>
- Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre del 2010). Ley 1429 de 2010: por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. DO: 47 937. Recuperado de <https://bit.ly/3BXuhG9>
- Congreso de la República de Colombia. (18 de junio del 2013). Ley 1636 de 2013: por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. DO: 48 825. Recuperado de <https://bit.ly/3tv4HVT>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). 2.^a ed. Legis.
- Corte Constitucional. Sala Plena. (23 de mayo del 2007). Sentencia C-393/07. [M. P. Manuel José Cepeda Espinosa]. Recuperado de <https://bit.ly/3A3BJ1R>
- Farfán, N. (2019). *Análisis de la relación entre el desempleo y la pobreza en Colombia en los años 2010 al 2018* (trabajo de grado). Universidad Cooperativa de Colombia, Ibagué, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3yWOPwE>
- Franco, L., & Gómez, A. (2019). Contabilidad ambiental. Una reflexión en el marco de la gestión socialmente responsable de las empresas colombianas. *Aglala*, 10(2), 60-80. <https://doi.org/10.22519/22157360.1432>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw Hill Education.
- Mogrovejo, J., Herrera, S., & Maldonado, L. (2019). Estrategias para impulsar el agroturismo rural en Municipio de Gramalote Norte de Santander. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 4(7), 188-205.
- Ministerio del Interior y de Justicia de la República de Colombia. (23 de enero del 2008). Decreto 169 de 2008: por el cual se establecen las funciones de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, y se armoniza el procedimiento de liquidación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social. DO: 38 785. Recuperado de <https://bit.ly/38VfAa6>

- Obez, R., Avalos, L., Steier, M. y Balbi, M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa. Proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE. *Investigación Cualitativa en Educación*, 1, 587-596. <https://bit.ly/3nh11WP>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Resumen ejecutivo: perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019*. Recuperado de <https://bit.ly/3tl9Csk>
- Pallares, M., Parody, Y., López, E., Ariza, M. y Sánchez, M. (2015). *Efectos del desempleo en el desarrollo humano de las comunidades en el sur de la Guajira*. Recuperado de <https://bit.ly/3jWiuS5>
- Presidencia de la República de Colombia. (19 de abril de 1989). Decreto 784 de 1989: por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 21 de 1982, y 71 de 1988. DO: 38 785. Recuperado de <https://bit.ly/2VsSqoj>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Caquetá, retos y desafíos para el desarrollo sostenible*. Alianza Caquetá; Fondo de Población de las Naciones Unidas; PNUD; Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://bit.ly/3zZ5ykh>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s. f.). Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. En *Objetivos de Desarrollo Sostenible* [recurso en línea]. Recuperado de <https://bit.ly/3DZiusR> Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF). (s. f.). 3. ¿Cuántas cajas de compensación familiar existen en el país? Recuperado de <https://bit.ly/38SEBCT>
- Trespalacios, J., Vásquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones de marketing*. España: Ediciones Paraninfo.