



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	08 de abril de 2026
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por el cual se modifican las secciones 2, 3 y 6 del Capítulo 1 del Título 6 del Libro 2 de la Parte 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo con el fin de fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones.

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto de Decreto pretende ajustar los parámetros, lineamientos para el funcionamiento y operación por parte de las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante en cuanto a la oportunidad en el acceso a los beneficios, transparencia y conocimiento del Mecanismo, pertinencia y eficiencia en la asignación y uso de los recursos, ampliación de apoyo de manera inclusiva e integral y eliminación de barreras de acceso.

De igual forma busca remediar los vacíos, ambigüedades y desactualizaciones que dificultan su aplicación por parte de las Cajas de Compensación Familiar y afectan al cesante. En particular, las siguientes dificultades:

- **Ausencia de un procedimiento reglado por el pago de lo no debido.** La Ley 1636 de 2013 (parágrafo 3 del artículo 15, modificado por el artículo 7 de la Ley 2225 de 2022) ordena la devolución de las sumas recibidas sin derecho, pero no existe en el Decreto 1072 de 2015 un procedimiento que precise su naturaleza, los intereses, el momento de liquidación, el término de prescripción y las garantías de debido proceso, lo que genera prácticas dispares entre Cajas e inseguridad jurídica para el beneficiario.
- **Debilidades operativas del Servicio Público de Empleo.** Entre agosto de 2022 y agosto de 2023, solo el 5,1% de los buscadores de empleo utilizaron mecanismos formales integrados al Servicio Público de Empleo, y únicamente el 35,7% de las personas registradas lograron una vinculación laboral efectiva, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la promoción, accesibilidad e intermediación del servicio.
- **Desequilibrios regionales en la ejecución del FOSFEC.** En algunas regiones los recursos resultan insuficientes para cubrir los beneficios económicos, mientras que en otras no se ejecutan en su totalidad, generando ineficiencias en la distribución y uso del Fondo.
- **Dificultades en el reconocimiento de beneficios.** Se requieren reglas más claras sobre la certificación de cesación, la acreditación de requisitos, los términos de decisión, el registro de beneficiarios, el pago de aportes y la vigencia de la asignación, para reducir barreras de acceso y permanencia del cesante y superar dificultades operativas manifestadas por las Cajas.
- **Dispersión normativa y normas decaídas.** Los Decretos 1376 de 2016 y 1669 de 2016 reglamentaron la financiación, con cargo al FOSFEC, de la práctica laboral, la judicatura y la



relación docencia de servicio en salud, en desarrollo del parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016, declarado inexecutable por la Sentencia C-473 de 2019. Dichas disposiciones perdieron su fundamento de derecho y permanecen formalmente en el ordenamiento, en detrimento de la seguridad jurídica.

II. OBJETIVO PRINCIPAL DEL PROYECTO

El proyecto tiene por objetivo actualizar y fortalecer la reglamentación del Servicio Público de Empleo y del Mecanismo de Protección al Cesante contenida en el Decreto 1072 de 2015, y depurar el ordenamiento de normas carentes de sustento legal, con el fin de mejorar la aplicación de las políticas activas y pasivas del Mecanismo, la operación de las Cajas de Compensación Familiar y la protección efectiva del cesante.

Teniendo en cuenta lo anterior, el proyecto de Decreto contiene modificación y adición de disposiciones al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 en los siguientes puntos:

1. Ampliación de la búsqueda de candidatos: Ahora los prestadores autorizados deben consultar no solo el sistema central de empleo, sino también sus propias bases de datos, lo que significa que las vacantes tienen mayor alcance y las personas desempleadas tienen más oportunidades de ser consideradas para un trabajo.
2. Excepciones claras para vacantes reservadas: Se define mejor cuándo ciertas vacantes (como cargos directivos) pueden mantenerse en reserva, asegurando que la mayoría de las ofertas estén disponibles públicamente. Esto ayuda a que quienes están desempleados tengan acceso a más ofertas laborales abiertas, fortaleciendo el mecanismo de protección al cesante al facilitar su reintegración al mercado laboral.
3. Seguimiento después de la contratación: Se incluye la actividad de la *post-colocación* como un servicio especializado lo que permite dar acompañamiento a las personas incluso después de que hayan conseguido empleo. Esto asegura que puedan adaptarse mejor al nuevo trabajo y mantenerse en él, ayudando a evitar que vuelvan a quedar desempleadas rápidamente.
4. Apoyo a quienes enfrentan más dificultades: Los prestadores de empleo ahora pueden hacer ajustes específicos para ayudar a personas con mayores barreras para conseguir empleo, como mujeres, jóvenes o personas con discapacidad. Esto mejora el mecanismo de protección al cesante al garantizar que las oportunidades laborales sean más accesibles para quienes más las necesitan.



5. Ampliación de acceso a servicios de empleo: La modificación permite que los prestadores del Servicio Público de Empleo ofrezcan sus servicios en todo el territorio nacional mediante medios electrónicos, eliminando barreras territoriales para quienes buscan empleo. Esto mejora el mecanismo de protección al cesante al garantizar que cualquier persona pueda acceder a oportunidades laborales, independientemente de su ubicación.
6. Facilitación para instituciones educativas: La modificación permite que las instituciones de educación superior puedan organizar bolsas y agencias de empleo, previa autorización.
7. Informe de municipios con menor colocación: Las agencias deben reportar anualmente al Ministerio del Trabajo sobre las zonas con menos vacantes ocupadas, permitiendo enfocar esfuerzos en regiones vulnerables y garantizar más oportunidades laborales en estas áreas, de acuerdo con el artículo 15 de la ley 2225 de 2022.
8. Eliminación de requisitos para la certificación laboral expedida por el empleador en armonía con la Ley 1636 de 2013, la cual no exige que se establezca la causa por la cual se dio la desvinculación del trabajador.
9. Eliminación de barreras para cesantes sin certificación laboral: La modificación permite que, si el empleador no entrega la certificación de cesación laboral, la Caja de Compensación Familiar pueda verificar directamente la novedad de retiro en la planilla única de liquidación de aportes (PILA) o en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT, sin tener que trasladarle dicha carga al cesante. Esto mejora el mecanismo de protección al cesante al garantizar que quienes enfrentan dificultades para obtener este documento no se vean impedidos de acceder a los beneficios del sistema, agilizando su apoyo económico y social.
10. Agilización de trámites: La modificación establece que los términos para decidir sobre la solicitud de beneficios del cesante comenzarán a contarse desde la fecha de radicación del Formulario Único de Postulación ante la Caja de Compensación Familiar. Esto asegura mayor agilidad en el proceso, reduciendo tiempos de espera para los desempleados.
11. Se establece el deber de que las Cajas, una vez adviertan mora en el pago de los aportes o la omisión de estos, informen a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales UGPP para que se inicie el proceso de fiscalización correspondiente a la competencia de esta entidad.
12. Regularización de la afiliación cuando hubo el pago correspondiente. Se establece la posibilidad de que las Cajas regularicen la afiliación y retiro en aquellos casos en que se ha hecho el pago correspondiente por parte del empleador, pero no se realizó la afiliación en debida forma. La modificación garantiza que los trabajadores independientes y dependientes puedan acceder



a los beneficios del sistema sin ser perjudicados por errores o incumplimientos administrativos de sus empleadores.

13. Se da integración con el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT para el procedimiento de verificación del cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de los beneficios. De igual forma, se articula con el agotamiento de las políticas activas para el reconocimiento de las pasivas.

14. Junto a las medidas precedidas orientadas a la agilización de los tramites, se establecen disposiciones orientadas a que el reconocimiento de los beneficios atienda al mes calendario en que se presenta la solicitud, optimizando la asignación de los recursos y orientado a que se atiendan las circunstancias reales de los beneficiarios en su situación de desempleo, evitando como consecuencia, iniciar procesos de cobros posteriores.

15. Se determina la necesidad de que las Cajas implementen mecanismos para hacer seguimiento a las solicitudes y generar las alarmas correspondientes.

16. Se da manejo a las llamadas listas de espera en lo relacionado al registro de beneficiarios, brindando criterios de orden, priorización y asignación en consideración a la eventual falta de presupuesto para el reconocimiento mientras se generan las apropiaciones correspondientes para lo correspondiente.

17. Se considera en la reglamentación la posibilidad de acudir a la normatividad de pagos parciales proporcionales en seguridad social para atender a las diferentes solicitudes propuestas por las Cajas de Compensación Familiar, y que se consideran convenientes para la optimización en la ejecución de los recursos.

18. Impedimento para recibir beneficios. La nueva disposición impide que se reconozcan beneficios a quien anteriormente los obtuvo sin el debido cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para acceder a ellos y se encuentren en un proceso de recobro adelantado por la respectiva Caja de Compensación. Esta medida se dirige a asegurar la optimización de los recursos y sancionar las conductas orientadas a la malversación de los recursos por parte de los usuarios.

19. Se esclarece la posibilidad de que se pueda reconocer los beneficios de Mecanismo de Protección al Cesante a quienes hayan recibido devolución de saldos o indemnización sustitutiva.

20. Deber de información. Se determino la obligación de trasladar los informes por parte de las Cajas de Compensación al Ministerio del Trabajo, entre otras razones, para efectos de identificar



el comportamiento del sistema y poder formular la política pública dirigida a la superación de las inconveniencias.

21. Traslado de recursos entre Subcuentas. La modificación permite que las Cajas de Compensación con insuficiencia de recursos para pagar beneficios económicos puedan solicitar la transferencia de recursos entre subcuentas del mismo fondo. Esto mejora el mecanismo de protección al cesante al garantizar que los recursos estén disponibles para atender a todos los desempleados, especialmente en zonas con alta demanda, evitando listas de espera prolongadas y asegurando una distribución más equitativa.

22. Depuración de registros y contacto con potenciales cesantes: Las Cajas de Compensación Familiar (CCF) deben depurar registros mensualmente para identificar a trabajadores con novedad de retiro y contactarlos, informándoles sobre los beneficios del MPC y orientándolos en el proceso. Esto mejora el acceso al MPC al identificar y notificar directamente a posibles beneficiarios.

23. Proceso de cobro por pago indebido: Se define el proceso de cobro por el pago de las sumas dadas sin derecho a ello, estableciendo criterios fundamentales que deban considerarse al momento de su agotamiento y que deban incorporarse al procedimiento que la Caja, en ejercicio de su autonomía administrativa, decida constituir para tal fin aplicando las disposiciones contempladas para el pago de lo no debido contenidas en el Código Civil. o

24. Colaboración multisectorial: Procura que las CCF trabajen con entidades como cámaras de comercio, gremios y gobiernos locales para diseñar estrategias conjuntas del MPC. Esto asegura que las estrategias se ajusten a las necesidades de cada región.

25. Diversificación de capacitaciones: Las CCF deben ofrecer capacitaciones adaptadas a las necesidades laborales de cada región, permitiendo que los beneficiarios elijan dónde capacitarse. Esto asegura formación pertinente y fortalece la empleabilidad de los cesantes.

26. Información accesible en plataformas digitales: Exige a las CCF crear espacios exclusivos en sus plataformas para brindar información clara sobre el MPC. Esto facilita el acceso a los cesantes y mejora la transparencia en los procesos.

El planteamiento de las anteriores modificaciones obedece también a un ejercicio de diagnóstico realizado por la Subdirección de Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, no solo de la permanente actividad de orientación normativa a las diferentes requerimientos jurídico- operativos que presentan las Cajas, sino del ejercicio realizado con otras entidades en diferentes mesas de trabajo a partir de las cuales se identificaron las inconveniencias practicas del funcionamiento del



Mecanismo de Protección al Cesante que podían ser modificadas en esta oportunidad de trámite normativo, para efectos de optimizar y fortalecer el sistema, especialmente para la generación de un impacto positivo en la población potencialmente beneficiaria de los mismos.

De la realización de estas mesas participó la Superintendencia del Subsidio Familiar, la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar – ASOCAJAS, la Federación Nacional de Cajas de Compensación Familiar – FEDECAJAS y ASOPAGOS, como operador informático de una cantidad representativa de Cajas de Compensación Familiar del país.

III. ANALISIS DE LAS NORMAS QUE OTORGAN LA COMPETENCIA

El proyecto se expide en ejercicio de la potestad reglamentaria del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, que faculta al Presidente de la República para expedir los decretos necesarios para la cumplida ejecución de las leyes, y en desarrollo de:

- La Ley 1636 de 2013 que creó el Mecanismo de Protección al Cesante – MPC, financiado mediante el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, el cual inició su operación en junio de 2013. La referida norma definió que el FOSFEC se financia con los recursos del Fondo de Subsidio al Empleo y Desempleo – FONEDE -art. 6° de la Ley 789 de 2002- y los recursos de que trata el artículo 46 de la Ley 1438 de 2011.
- La Ley 2225 de 2022 que reformó las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002.
- La Ley 21 de 1982, que estableció el régimen del Subsidio Familiar, la naturaleza de las Cajas de Compensación Familiar, entre otros.
- La Ley 789 de 2002 que estableció el Sistema de Protección Social.
- La Ley 2294 de 2023 que adoptó el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
- Código Civil, artículos 2313 y siguientes relacionados al pago de lo no debido.

IV. INVENTARIO NORMATIVO VIGENTE

Normas de rango legal que constituyen el marco: Leyes 21 de 1982, 789 de 2002, 1636 de 2013, 1780 de 2016, 2225 de 2022 y 2294 de 2023.

Reglamentación vigente que se modifica (Decreto 1072 de 2015): artículos 2.2.6.1.2.12, 2.2.6.1.2.17, 2.2.6.1.2.19, 2.2.6.1.2.34, 2.2.6.1.2.36, 2.2.6.1.2.37, 2.2.6.1.3.2, 2.2.6.1.3.3, 2.2.6.1.3.5, 2.2.6.1.3.6, 2.2.6.1.3.8, 2.2.6.1.3.9, 2.2.6.1.3.10, 2.2.6.1.3.11, 2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.18.



Reglamentación vigente que se adiciona (Decreto 1072 de 2015): artículos 2.2.6.1.2.45, 2.2.6.1.3.27, 2.2.6.1.3.28, 2.2.6.1.3.29, 2.2.6.1.3.30, 2.2.6.1.3.31, 2.2.6.1.3.32 y 2.2.6.1.6.6.

Normas que se derogan de manera expresa: Decreto 1376 de 2016 y Decreto 1669 de 2016.

V. RAZONES POR LAS QUE LAS DISPOSICIONES DEL INVENTARIO NO SON SUFICIENTES O EFECTIVAS.

La reglamentación vigente no basta porque: (i) no contempla un procedimiento de cobro por el pago de lo no debido que dé certeza sobre intereses, prescripción y garantías, pese a que la ley ordena la devolución; (ii) genera rigideces practico-normativas en la ejecución de recursos del FOSFEC ; (iii) no ofrece reglas suficientes frente a los desequilibrios regionales del FOSFEC ni frente a las dificultades operativas de las Cajas; (iv) mantiene vigentes disposiciones reglamentarias que perdieron su fundamento legal con la Sentencia C-473 de 2019, sin que exista norma que las retire del ordenamiento, (v) generan dificultades de acceso a los cesantes que intentan acceder a sus beneficios, (vi) las cifras de uso y de colocación del Servicio Público de Empleo evidencian que las disposiciones actuales no logran los niveles de accesibilidad e intermediación esperados. La actualización solo puede lograrse modificando y adicionando las normas reglamentarias correspondientes.

VI. EXPLICACIÓN DEL ABORDAJE DEL PROBLEMA EN TERMINOS NORMATIVOS

El abordaje debe ser normativo porque las materias reguladas —procedimiento de cobro, reglas de reconocimiento y pérdida de prestaciones, administración del FOSFEC, excepción de publicación de vacantes y derogatoria de decretos vigentes— exigen la modificación, adición o derogatoria de disposiciones de rango reglamentario contenidas en el Decreto 1072 de 2015. Estas finalidades no pueden alcanzarse mediante instrumentos de política pública, actos de mera ejecución o lineamientos, pues requieren producir efectos jurídicos generales, obligatorios y oponibles, y retirar formalmente del ordenamiento normas que hoy están vigentes.

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Ámbito de Aplicación: Las disposiciones contenidas en el Decreto en asunto se aplicarán en todo el territorio nacional.

Sujetos Obligados:



- Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos dos años (2) si se es dependiente y por lo menos dos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral y de conformidad, con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.
- Cajas de Compensación Familiar: De conformidad con la Ley 1636 de 2013, son las encargadas de administrar el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, y por tanto, del reconocimiento de los beneficios.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

El proyecto se ajusta a la Constitución y a la ley: desarrolla la potestad reglamentaria del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución y ejecuta la Ley 1636 de 2013 (modificada por la Ley 2225 de 2022), la Ley 21 de 1982 y la Ley 789 de 2002, dentro de la habilitación expresa del artículo 23 de la Ley 1636 de 2013 para reglamentar la administración del FOSFEC. La derogatoria de los Decretos 1376 y 1669 de 2016 desarrolla y da efecto a la Sentencia C-473 de 2019.

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

De acuerdo con el Decreto 4108 de 2011 *Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo*, específicamente con el artículo 17 sobre las funciones de la Subdirección de Subsidio Familiar, consagro:

“1. Proponer y promover políticas, planes y programas en materia de subsidio familiar.

2. Preparar los proyectos de regulación, reglamentación y de ley que en materia de subsidio familiar le corresponda expedir al Ministerio, Gobierno Nacional o tengan la iniciativa de este.

3. Proponer la regulación del Sistema de Subsidio Familiar y los servicios que brinda el mismo en materia de su competencia, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

4. Elaborar investigaciones y estudios para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos en materia de subsidio familiar, en coordinación con las áreas misionales del Ministerio.



5. Fomentar la creación, actualización y articulación del sistema de información de beneficiarios y usuarios de los servicios brindados por el Sistema de Subsidio Familiar, con otros sistemas de información del Sistema de Protección Social.

6. Proponer planes, programas y proyectos tendientes a ampliar la cobertura del subsidio familiar y mejorar la calidad de su prestación.

7. Coadyuvar con el Ministro y el Viceministro de Empleo y Pensiones en la coordinación y dirección de Sector Administrativo del trabajo.

8. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.

9. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.”

Con base en lo anterior, es dable afirmar que la Subdirección es competente para proponer la modificación de que trata las prestaciones económicas reglamentadas en el Decreto 1072 de 2015, orientado esencialmente al mejoramiento de la calidad de la prestación de los beneficios otorgados como políticas activas y pasivas dentro del marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

La Ley 1636 de 2013 fue expedida el 18 de junio de 2013 y se encuentra vigente.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

El presente Decreto modifica los artículos 2.2.6.1.2.12, 2.2.6.1.2.17, 2.2.6.1.2.19, 2.2.6.1.2.34, 2.2.6.1.2.36, 2.2.6.1.2.37, 2.2.6.1.3.2, 2.2.6.1.3.3, 2.2.6.1.3.5, 2.2.6.1.3.6, 2.2.6.1.3.8, 2.2.6.1.3.9, 2.2.6.1.3.10, 2.2.6.1.3.11, 2.2.6.1.3.12, 2.2.6.1.3.18; adiciona 2.2.6.1.2.45, 2.2.6.1.3.27, 2.2.6.1.3.28, 2.2.6.1.3.29, 2.2.6.1.3.30, 2.2.6.1.3.31, 2.2.6.1.3.32, y 2.2.6.1.6.6.; y deroga los Decretos 1376 de 2016 y 1669 de 2016.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

- **Sentencia C 473 de 2019.** La Sala Plena de la Corte Constitucional declaró inexecutable el párrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016 —fundamento legal de la financiación, con cargo al FOSFEC, de la práctica laboral, la judicatura y la relación docencia de servicio en



salud—, por desconocer el principio de intrasectorialidad de las contribuciones parafiscales, según el cual dichos recursos deben revertir al sector que los aporta y no pueden destinarse a beneficiar a personas ajenas a la condición de cesante ni a finalidades de interés general. En firme esta decisión con el Auto 234 de 2021, las disposiciones de los Decretos 1376 y 1669 de 2016 que desarrollaban la norma declarada inexecutable perdieron su fundamento de derecho, lo que hace necesaria su derogatoria expresa para atender los efectos del fallo y garantizar la seguridad jurídica.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

No se configuran circunstancias jurídicas adicionales.

4. IMPACTO ECONÓMICO.

El presente acto administrativo no genera impacto fiscal directo sobre el Presupuesto General de la Nación. Su implementación se realiza con recursos existentes, dentro de las apropiaciones autorizadas y con cargo a las fuentes legalmente previstas.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

El presente acto administrativo no tiene un impacto fiscal.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

N/A

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)



El Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) - Regional para Colombia y el Área Andina celebraron en el mes de noviembre de 2022, el Convenio No. 677 de 2022, que tuvo por objeto elaborar un diagnóstico del estado actual de la estructura, funcionamiento, eficiencia y eficacia de los componentes del MPC, que permita analizar la posibilidad de mejora del FOSFEC, como fomento a las políticas de protección del empleo del Ministerio del Trabajo. En el informe final de dicho convenio se incluyeron, entre otras, las siguientes conclusiones:

“De acuerdo con los resultados encontrados, y sin tener en cuenta el periodo transitorio de la crisis sanitaria del COVID-19, la tasa de cobertura del MPC es notablemente baja, apenas alcanzando el 50% de la población objeto del programa priorizado, de acuerdo con los criterios de inclusión de la Ley 1636 de 2013 y del Decreto 488 de 2020. Es decir que la cobertura es baja para aquellas personas que han cumplido con cada uno de los requisitos definidos legalmente para acceder a los beneficios del MPC.

El porcentaje cubrimiento del MPC respecto de la población desocupada permanece dentro de valores que van en el rango, desde un valor mínimo de 1.17% en 2022 hasta un valor máximo de 2.63% en 2018, de donde se puede ver que como mecanismo de protección a los cesantes el programa diseñado tiene un cubrimiento poblacional muy bajo.

En promedio de meses que los beneficiarios hacen uso del MPC transcurre entre un valor mínimo de 2.26 meses/año para el año 2022 y un valor máximo de 3.44 meses/año para 2020, con lo cual se puede inferir que un número importante de personas encuentra empleo antes de los seis meses, y asimismo, se puede advertir que el MPC ofrece una buena cobertura respecto de los meses cubiertos, si se considera que, según estudios realizados por el Ministerio del Trabajo para 2021, la probabilidad de duración del desempleo entre uno y seis meses se registraba para hombres en 36,52% y para mujeres en 40,45%”

Se encontró también, según datos estimados de 2023 que, únicamente el 3,93% de los cesantes beneficiarios del mecanismo de protección al cesante accedieron al pago por transferencia económica de acuerdo con la Ley 2225 de 2022, lo cual evidencia una baja cobertura en la atención de esta población vulnerable.

De igual forma, afirmo que existen desequilibrios regionales en la ejecución de los recursos del FOSFEC, ya que en algunas regiones los recursos resultan insuficientes para cubrir los beneficios económicos, mientras que en otras áreas los mismos no son ejecutados en su totalidad, generando ineficiencias en la distribución y uso de los fondos.



Así mismo advirtió que entre agosto de 2022 y agosto de 2023, solo el 5,1% de los buscadores de empleo utilizaron mecanismos formales integrados en el Servicio Público de Empleo, lo cual refleja la necesidad de fortalecer la promoción y accesibilidad de estos servicios.

En el mismo periodo, únicamente el 35,7% de las personas registradas en los mecanismos formales de empleo lograron una vinculación laboral efectiva, situación que pone en evidencia la urgencia de optimizar las estrategias de intermediación laboral para aumentar la efectividad del sistema.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:

Camila Andrea Bohórquez Rueda
Jefe de la Oficina Jurídica



Ministerio del Trabajo

Rigoberto Alfonso Pérez
Director de Generación y Protección del Empleo y Subsidio
Familiar

Cesar Orlando Amaya Moreno
Subdirector de Subsidio Familiar
Ministerio del Trabajo

BORRADOR