



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

**ANÁLISIS DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE:  
PROPUESTAS PARA MEJORAR LA GARANTÍA LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DESEMPLEADOS**

**Marlon Jesús Serrano Cuadrado**

**Valeria Marsiglia Mejía**

**Corporación Universitaria Remington**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**

**Especialización en Derecho laboral**

**2025**

## Resumen

El Mecanismo de Protección al Cesante, establecido por la Ley 1636 de 2013, busca reducir los impactos del desempleo en Colombia mediante estrategias que facilitan la reinserción laboral y la protección social, apoyándose en el Servicio Público de Empleo, la capacitación laboral, el Fondo de Solidaridad y las cuentas de ahorro voluntario, el MPC, presenta avances en la protección de los derechos de los desempleados pero enfrenta problemas como prestaciones económicas insuficientes falta de incentivos para el ahorro voluntario y deficiencias en la calidad de las capacitaciones lo que limita su eficacia y alcance.

El ensayo estudia la estructura y funcionamiento del Mecanismo de Protección al Cesante identifica barreras que dificultan su implementación y propone mejoras para fortalecer su operatividad como la sostenibilidad financiera la optimización de capacitaciones y el fomento de participación y solidaridad en el sistema

Este análisis destaca el valor del Mecanismo de Protección al Cesante como un componente clave para asegurar los derechos laborales durante el desempleo y promover un sistema de protección social más justo y efectivo en Colombia.

Palabras claves: Protección al cesante, trabajadores, desempleo, mecanismo, eficiencia.

## 1. Introducción

En Colombia el desempleo representa una preocupación económica y social agravada por la informalidad y la carencia de protección social lo que llevó al Estado a implementar medidas como el Mecanismo de Protección al Cesante creado mediante la Ley 1636 de 2013, reformada sustancialmente por la (Ley 2225 de 2022). Según Montes (2023), el sistema protege a los trabajadores desempleados mediante prestaciones económicas seguridad social y servicios de intermediación laboral para su reinserción, pero enfrenta críticas por su alcance limitado falta de cobertura universal y dificultades en su implementación nacional.

Esta investigación analiza la efectividad del Mecanismo de Protección al Cesante en la protección de los derechos de los desempleados en Colombia examinando su marco normativo y aplicación práctica para determinar si asegura condiciones dignas facilita la reinserción laboral identifica brechas en el sistema y propone reformas orientadas a mejorar su funcionamiento considerando derechos fundamentales y estándares internacionales

El enfoque teórico de esta investigación plantea que el Mecanismo de Protección al Cesante enfrenta limitaciones como cobertura insuficiente falta de continuidad en los beneficios y desconexión con las necesidades de los cesantes impidiendo cumplir su propósito de garantizar una transición digna al mercado laboral y proteger los derechos sociales de los desempleados.

El ensayo se fundamenta en principios del derecho laboral y los derechos humanos resaltando la universalidad y progresividad de los derechos sociales con un enfoque normativo que evalúa el Mecanismo de Protección al Cesante según los estándares de la OIT y los compromisos internacionales asumidos por Colombia

El ensayo busca aportar al debate sobre el fortalecimiento del Mecanismo de Protección al Cesante proponiendo medidas que mejoren la protección de los derechos laborales y faciliten la reinserción laboral de los trabajadores desempleados en Colombia.

## 2. Desarrollo

El Mecanismo de Protección al Cesante regulado por la Ley (1636 de 2013) reformada sustancialmente por la ley 2225 de 2022, busca mitigar los efectos del desempleo mediante beneficios económicos y capacitación laboral, pero enfrenta obstáculos como la falta de cultura del ahorro limitada cobertura de políticas públicas y escasa promoción de sus beneficios

Según (Bustamante, 2020 cómo se citó en Marín y Villamil, 2021) estudios realizados por el Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana, muchas familias colombianas enfrentan serias dificultades para generar ahorros, especialmente aquellas con ingresos mínimos o inestables. En este sentido, el MPC no ha logrado consolidarse como un mecanismo eficaz para proteger a los trabajadores más vulnerables, quienes son los más afectados por las fluctuaciones del mercado laboral y las crisis económicas.

El (Decreto 582 de 2016), conforme a la Ley 1636 de 2013 y la (Ley 1753 de 2015), establece prestaciones económicas para facilitar la reinserción laboral de la población cesante, como el pago a los sistemas de salud y pensiones, el subsidio familiar y los bonos de alimentación. Los bonos son otorgados por las Cajas de Compensación Familiar (CCF) y distribuidos a través de agencias de empleo, con recursos del Fosfec. Además, existe un incentivo económico para el ahorro voluntario de cesantías.

La cuantía de los bonos es de 1.5 salarios mínimos mensuales, distribuidos en seis pagos, y se otorgan bajo ciertos requisitos y validaciones, con seguimiento a cargo de las CCF. Para acceder a estos beneficios, los cesantes deben presentar un certificado de cesación laboral dentro de los tres días siguientes a la terminación del contrato. Los trabajadores independientes también deben presentar una certificación del contratante (DECRETO 1493 DE 2022).



El (Decreto 1508 de 2014 ) amplía la cobertura a trabajadores con suspensión temporal involuntaria del contrato. En caso de cumplir los requisitos, los cesantes pueden acceder a la cotización para salud, pensiones y subsidio familiar. Si no se les reconoce el beneficio, pueden interponer un recurso ante la CCF. Los requisitos incluyen la finalización de la relación laboral, la no percepción de ingresos, y la inscripción en el Sistema de Protección al Cesante y programas de capacitación.

La (Sentencia C-078 de 2023), establece un análisis sobre el mecanismo de protección al cesante o desempleado, en el marco de los derechos laborales de los trabajadores de la construcción, especialmente aquellos con contratos inferiores a un mes. En su fallo, la Corte considera que la exclusión de estos trabajadores del pago del auxilio de cesantía y de las vacaciones vulnera principios constitucionales fundamentales, particularmente el derecho al trabajo digno, a la seguridad social, y al principio de igualdad.

En primer lugar, la Corte destaca que el auxilio de cesantía es una prestación social esencial para el trabajador, especialmente en el contexto del desempleo. Esta prestación busca garantizar un respaldo económico para los trabajadores que quedan sin empleo, permitiéndoles acceder a bienes y servicios necesarios para su subsistencia. El fallo señala que la omisión del reconocimiento proporcional de este auxilio a los trabajadores con contratos breves les niega una red de seguridad en situaciones de cesantía, lo cual es contrario a la protección al desempleado establecida por la Constitución y las normativas laborales internacionales, como los Convenios 111 y 132 de la OIT. En consecuencia, la Corte establece que todo trabajador debe recibir el pago proporcional del auxilio de cesantía, independientemente de la duración de su contrato.

En cuanto a las vacaciones, la Corte argumenta que este derecho es parte fundamental del bienestar del trabajador, ya que garantiza su descanso efectivo y la posibilidad de recuperarse física y mentalmente, lo cual contribuye a su calidad de vida. La Corte subraya que las vacaciones no deben ser compensadas en dinero, salvo en circunstancias excepcionales, como cuando la relación laboral termina antes de que el trabajador pueda disfrutar de su descanso. En este sentido, la sentencia refuerza la idea de que el derecho a las vacaciones debe

ser reconocido proporcionalmente, y su compensación económica solo puede ocurrir en casos excepcionales como la terminación de la relación laboral sin que se haya podido disfrutar de este derecho.

Este fallo también aborda el principio de igualdad. La Corte concluye que las distinciones en el tratamiento de los trabajadores, como excluir a los de contratos menores a un mes de los beneficios de cesantía y vacaciones, son discriminatorias e injustificadas. Según la Corte, los trabajadores deben ser tratados de manera igualitaria, sin importar la duración de su contrato, pues todas las personas tienen derecho a las mismas condiciones laborales y de protección social, sin discriminación por la temporalidad del vínculo laboral. En este contexto, la Corte reafirma que los derechos laborales son inherentes a la persona y no dependen del tipo de contrato o su duración.

Finalmente, la Corte recalca que la protección al desempleado no solo tiene una dimensión económica, sino también social. Los derechos laborales están diseñados para garantizar la dignidad del trabajador, y cualquier norma que reduzca o limite esos derechos pone en riesgo su bienestar. Al declarar inexequibles las disposiciones que excluían a los trabajadores de corta duración de estos beneficios, la Corte refuerza el compromiso del Estado de ofrecer un sistema laboral justo y equitativo, garantizando el acceso a prestaciones fundamentales como las cesantías y las vacaciones, y proporcionando una red de protección efectiva a los trabajadores frente al desempleo.

Ahora bien, en la sentencia (STL4384-2016 ) de la Corte Suprema de Justicia abordó el caso de Diana Maritza, quien solicitó el reconocimiento del subsidio de desempleo por parte de la Caja de Compensación Familiar Comfamiliar Nariño, debido a la omisión de la Dirección Ejecutiva de la Administración Judicial Seccional Pasto en afiliarla a la caja. La Corte concluyó que la falta de reconocimiento del subsidio vulneró sus derechos a la seguridad social y al mínimo vital, pues, aunque la Dirección Ejecutiva de la Rama Judicial había pagado los aportes parafiscales, Comfamiliar Nariño no había confirmado la afiliación de la trabajadora, lo que llevó a la Corte a aceptar que existió una afiliación tácita.



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

La Corte revocó la decisión impugnada y concedió la tutela, ordenando a Comfamiliar Nariño estudiar la viabilidad de otorgar el subsidio de desempleo. Además, instó a la Dirección Ejecutiva de la Rama Judicial a no trasladar la carga administrativa de afiliación al trabajador, ya que es responsabilidad del empleador. También, se ordenó remitir copias del expediente a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura para que se implementen las correcciones necesarias en el sistema de seguridad social de los empleados judiciales, asegurando su acceso adecuado a los derechos y servicios.

### **Promoción y Distribución de Información sobre el Ahorro Voluntario**

Según Cortes (2015), la promoción de la cultura del ahorro es clave para fortalecer el MPC en Colombia donde la falta de información accesible sobre el ahorro voluntario es un obstáculo y las cajas de compensación familiar pueden jugar un papel crucial en este proceso (págs. 7-33)

Se propone crear una dependencia especializada en las CCF para promover el ahorro voluntario y distribuir información sobre sus beneficios permitiendo a los trabajadores aprovechar el ahorro durante su empleo y enfrentar el desempleo mientras el Ministerio del Trabajo supervisa para asegurar su efectividad y cobertura en toda la población laboral

La implementación de un sistema de información eficiente y transparente facilitaría evaluar el impacto de las iniciativas y ajustar estrategias según las necesidades lo que fortalecería el MPC y aumentaría la conciencia sobre la importancia del ahorro programado en el ámbito laboral.

### **Creación de la Cuenta Solidaria de Contribución Mínima (CSCM)**

Según Montoya (2019), una solución innovadora para mejorar la protección de los trabajadores desempleados es la creación de la Cuenta Solidaria de Contribución Mínima (CSCM) dirigida a poblaciones vulnerables como jóvenes y trabajadores con ingresos mínimos donde tanto empleados como empleadores aportarían de manera obligatoria.



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

El objetivo principal de la CSCM sería complementar las cuentas individuales del MPC brindando apoyo adicional a quienes enfrentan mayores dificultades económicas permitiendo una redistribución más equitativa de los recursos y garantizando apoyo a los trabajadores más necesitados durante el desempleo.

La CSCM podría incluir incentivos para fomentar la participación activa de los trabajadores ofreciendo beneficios proporcionales al tiempo y monto de sus contribuciones. Esto no solo incentivaría el ahorro, sino que también reforzaría la solidaridad social, promoviendo un enfoque colectivo para enfrentar el desempleo.

Según Forbes (2020) los trabajadores jóvenes que recién ingresan al mercado laboral y aquellos que ganan un salario mínimo mensual (smmlv). Según datos del DANE, la tasa de desempleo juvenil en Colombia alcanzó un 22.8% en el primer trimestre de 2020, y 29.7% en el segundo, mostrando un impacto negativo en esta población. Por otro lado, la crisis del COVID-19 afectó principalmente a quienes devengan bajos ingresos, con un 21% de este grupo quedando desempleado en 2020.

Según Delfiner et al. (2009), para mejorar la protección de estos grupos, se propone la implementación de la Cuenta Solidaria de Contribución Mínima (CSCM), dirigida especialmente a jóvenes trabajadores y aquellos con ingresos bajos. Esta cuenta busca complementar el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), proporcionando un instrumento de protección financiera en caso de desempleo. La CSCM propone que los trabajadores realicen una contribución obligatoria al sistema de cesantías para asegurar su cobertura en casos de desempleo.

Para Zuñiga (2020) ,el financiamiento de esta propuesta se basa en la obligación de cotizar al sistema de seguridad social según lo dispuesto en la Constitución. Además, plantea una modificación en la estructura de las cesantías destinando un porcentaje a la CSCM para mejorar la protección económica en caso de desempleo. La implementación de esta cuenta serviría como un complemento al MPC ampliando la cobertura a trabajadores informales y aquellos sin el tiempo necesario en el empleo formal (págs. 18-57).



El funcionamiento de la CSCM establece un periodo mínimo de cotización de un año, permitiendo a los trabajadores que cumplan con este requisito acceder a los beneficios del MPC junto con una suma adicional de la cuenta solidaria. Esta propuesta busca asegurar que los trabajadores en situación de vulnerabilidad, especialmente jóvenes y aquellos con bajos ingresos, puedan acceder a una protección más sólida frente al desempleo (Fedesarrollo, 2018).

### **Mejoras Cualitativas en la Capacitación Laboral**

Según el Departamento Nacional de Planeación (2024), otro aspecto crítico del MPC es la calidad de los programas de capacitación ofrecidos por las CCF. Si bien estos programas buscan mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados, su efectividad ha sido cuestionada debido a la falta de alineación con las demandas del mercado laboral y la insuficiente actualización de los contenidos.

Se propone una reforma integral de los programas de capacitación, basada en un análisis continuo de las tendencias del mercado y las necesidades productivas, además de establecer alianzas con instituciones educativas y empresas privadas para asegurar la pertinencia y calidad de los programas. Estas mejoras beneficiarían a los trabajadores cesantes y fortalecerían el capital humano, contribuyendo al desarrollo económico del país.

### **Limitaciones en las prestaciones económicas y falta de solidaridad en el Mecanismo de Protección al Cesante**

Según Montes (2021), el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) brinda prestaciones como cotizaciones a salud y pensión, bonos de alimentación y subsidio familiar, pero su cobertura y efectividad son limitadas al no ofrecer un beneficio monetario directo para compensar la pérdida de ingresos por desempleo, lo que se considera una de sus principales debilidades. A pesar de las políticas de capacitación e intermediación laboral, las prestaciones pasivas no logran mitigar adecuadamente la vulnerabilidad económica de los cesantes.

A pesar de la implementación de bonos de alimentación desde 2016 como parte del MPC, estos beneficios no son suficientes para cubrir la pérdida de ingresos de los desempleados.

En promedio, los beneficiarios reciben un monto reducido que no garantiza una compensación adecuada. Además, la falta de ahorros o activos de los trabajadores cesantes agrava su situación, llevándolos a recurrir a trabajos informales, especialmente en el caso de personas mayores de 40 años.

Según Rosero (2022) la insuficiencia de estas prestaciones económicas afecta no solo al individuo, sino también al bienestar social. Esto subraya la necesidad de un enfoque de solidaridad social, en el cual el Estado, el mercado laboral y la sociedad trabajen juntos para asegurar la protección de los desempleados. Aunque la Constitución Colombiana establece la solidaridad como un principio clave para la seguridad social, la aplicación del MPC es limitada en este aspecto (págs. 10-25). El esquema actual pone el peso de la protección principalmente en el trabajador, sin una participación significativa del Estado, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores con menores recursos.

Según Cadavid y Viera (2024) para garantizar una protección más sólida, se sugiere reforzar el papel del Gobierno en la financiación del MPC y explorar modelos de seguros de desempleo solidarios, en los que los trabajadores, empleadores y el Estado compartan los costos de la pérdida del empleo. Este tipo de sistemas podría ofrecer una cobertura más equitativa, especialmente para los trabajadores más vulnerables que enfrentan mayores periodos de desempleo y tienen menores ingresos (págs. 20-150).

### **Formación ofrecida por las cajas de compensación familiar**

Según el Departamento Nacional de Planeación (2022), las capacitaciones ofrecidas por las Cajas de Compensación Familiar (CCF) desempeñan un papel crucial dentro del Mecanismo de Protección al Cesante, favoreciendo la inserción laboral y la adquisición de nuevas competencias. A pesar de los avances, el sistema enfrenta retos como la necesidad de mejorar la calidad de la educación y adaptar los programas a las condiciones del mercado laboral y las tecnologías actuales.

Según el Ministerio del Trabajo (2021) las CCF disponen de una infraestructura amplia que incluye centros de formación y otras instalaciones, permitiéndoles ofrecer programas



especializados para mejorar las competencias laborales. Su cercanía a diferentes regiones facilita la creación de programas adaptados a las necesidades locales, lo que favorece una reinserción laboral más eficiente.

A pesar de los esfuerzos algunos beneficiarios asisten a las capacitaciones solo para cumplir con el requisito mínimo sin un compromiso real con el aprendizaje por lo que es necesario estructurar programas adecuados basados en un diagnóstico de las habilidades previas de los trabajadores que incluyan seguimiento y evaluación lo que permitiría que la capacitación impulse el crecimiento profesional y la adaptación al mercado laboral a largo plazo

Se destaca la importancia de un enfoque integral y coordinado entre las CCF y los planes de desarrollo locales utilizando medios de comunicación para ampliar el alcance de las capacitaciones especialmente en áreas rurales lo que contribuiría a reducir las brechas socioeconómicas y mejorar la inclusión laboral de las poblaciones más vulnerables

### **Desafíos de la capacitación ante la situación actual del mercado laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), debido a la crisis ocasionada por la pandemia, se ha puesto en evidencia la necesidad de adaptarse y actuar de manera oportuna frente a los retos que han afectado profundamente las condiciones de vida de los trabajadores. En este contexto, tanto la coordinadora del Programa de la OIT "Formándonos para el Futuro" como el Ministerio del Trabajo de Colombia reconocen que el año 2020 presentó un desafío considerable en cuanto a la promoción de rutas para la inserción laboral y el trabajo decente para las comunidades vulnerables

Así, se hace evidente la urgencia de ajustar todos los proyectos relacionados con el trabajo a este nuevo panorama, y los programas de formación y educación no pueden quedar al margen. Es fundamental no solo considerar la situación actual, sino también adaptarse a las necesidades del sector laboral para recuperar los empleos perdidos durante la crisis y restablecer la economía.

En este sentido, para Szpiniak (2013) la virtualidad y sus características deben considerarse como una opción viable para llevar a cabo las capacitaciones ofrecidas por las cajas de compensación familiar, una modalidad que debe mantenerse e incluso potenciarse. Sin embargo, es crucial evitar que esta modalidad aumente la brecha existente entre las regiones del país, especialmente en zonas donde no se cuenta con los medios tecnológicos adecuados para recibir formación virtual. La creciente demanda de nuevas habilidades, la creación y eliminación de empleos impulsada por las nuevas tecnologías, el riesgo de mayor desigualdad, y el desafío de mejorar la calidad y pertinencia de la educación y formación son factores clave en este contexto

Por lo tanto, es necesario entender que los desafíos actuales del mundo laboral exigen que la capacitación no se limite únicamente a las áreas de conocimiento específicas de los trabajadores, sino que también se centre en el dominio de nuevas tecnologías, de manera que tanto los trabajadores activos como los cesantes puedan acceder a las modalidades laborales actuales, sin que el factor geográfico represente una barrera discriminatoria.

Según Ramírez y Aguilar (2022) el trabajo remoto llegó para quedarse y las empresas con un alto componente tecnológico deben superar las barreras geográficas ya no es necesario buscar ingenieros o desarrolladores solo en las grandes ciudades ya que otras regiones y países cuentan con fuerza laboral capacitada y dispuesta a trabajar por lo que es esencial cambiar la mentalidad y reconocer que los conceptos tradicionales de trabajo espacio duración y resultados están siendo reconfigurados de manera irreversible (págs. 141-167)

Para Urrieta (2020), es crucial que no solo las empresas se enfoquen en mejorar los conocimientos tecnológicos de los trabajadores, sino que el Mecanismo de Protección al Cesante mediante la capacitación del Servicio Público de Empleo también juegue un papel clave junto con las cajas de compensación familiar esto podría beneficiar a más personas en el ámbito laboral mejorando sus competencias y generando más y mejores empleos lo que llevaría a una mejor calidad de vida



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2461 MEN JUNIO 21 DE 1996

La (Sentencia C-171 de 2020), se centra en la revisión de constitucionalidad del Decreto Legislativo 488 de 2020, dictado en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en Colombia debido a la pandemia del COVID-19. Este decreto introdujo medidas laborales con el objetivo de mitigar los efectos negativos del desempleo y la crisis económica generada por la emergencia.

La Corte analizó la constitucionalidad de las disposiciones del decreto, en particular, las relacionadas con el Mecanismo de Protección al Cesante. Este mecanismo, ya establecido por la Ley 1636 de 2013, tiene como finalidad proteger a los trabajadores cesantes durante periodos de desempleo. Sin embargo, con la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia, el decreto introdujo modificaciones para brindar un apoyo adicional a los cesantes.

Dentro de los aspectos destacados, el Decreto 488 estableció que los trabajadores cesantes, tanto dependientes como independientes, recibirían una transferencia económica de hasta dos salarios mínimos mensuales durante un máximo de tres meses, siempre que hubieran hecho aportes a las Cajas de Compensación Familiar durante el último año. Esta medida se diseñó para mitigar el impacto económico inmediato de la emergencia.

Además, en la (Sentencia C-571/17) de la Corte Constitucional de Colombia resolvió una demanda de inconstitucionalidad respecto a los requisitos diferenciados establecidos para que los trabajadores dependientes e independientes accedan al Mecanismo de Protección al Cesante. En este caso, se cuestionaba si exigir un mayor tiempo de cotización a las Cajas de Compensación Familiar para los trabajadores independientes (2 años) frente a los dependientes (1 año) vulneraba el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución).

La Corte explicó que el derecho a la igualdad exige tratar de manera distinta a situaciones de hecho diferentes y de forma igualitaria a situaciones de hecho similares, aplicando un juicio de proporcionalidad para verificar si la diferenciación está constitucionalmente justificada. Al analizar el caso, la Corte aplicó un juicio de proporcionalidad leve, considerando el amplio margen de configuración que tiene el legislador en este tipo de normas. La Corte también aclaró la distinción entre el sistema de protección

social y seguridad social, destacando que el primero es más flexible y permite diferencias en los beneficios otorgados a trabajadores dependientes e independientes, lo que no vulnera el derecho a la igualdad.

La Corte concluyó que el legislador tiene la facultad para regular el sistema de protección social y establecer diferencias en los requisitos para acceder a prestaciones como el Mecanismo de Protección al Cesante, dado que los trabajadores dependientes e independientes tienen realidades laborales distintas. Así, se validó que se exijan tiempos de cotización diferenciados sin que esto constituya una vulneración al derecho a la igualdad. En resumen, la Corte declaró la constitucionalidad de las disposiciones impugnadas, reafirmando que el legislador puede establecer beneficios diferenciados dentro del sistema de protección social, siempre que se justifique adecuadamente y no infrinja principios constitucionales.

La (Sentencia C-473/19), de la Corte Constitucional aborda la demanda de inconstitucionalidad presentada por Bernardo Carvajal, quien cuestionó varias disposiciones de las Leyes 1753 de 2015 y 1780 de 2016 por otorgar al Gobierno Nacional facultades discrecionales sobre el uso de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), fondo constituido por contribuciones parafiscales.

El demandante argumentó que estas normas violaban los principios de representación popular y reserva de ley en materia tributaria, al permitir que el Ejecutivo dispusiera libremente de estos recursos sin las directrices claras y específicas del Congreso, lo cual contraviene la destinación sectorial de las contribuciones parafiscales.

Además, se señalaba que los recursos del FOSFEC, que provienen de los aportes de los empleadores, deberían ser utilizados exclusivamente para beneficiar a los trabajadores y extrabajadores que realizaron estos aportes. Sin embargo, las disposiciones impugnadas permitían que los recursos fueran utilizados para programas de interés general, como el fomento al emprendimiento, afectando la equidad tributaria y el principio de no regresividad.

El fallo subraya que las contribuciones parafiscales deben destinarse a satisfacer las necesidades del sector que las financia, y que cualquier desvío de esos recursos a otros fines



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

viola la normativa constitucional y el principio de reserva de ley. La Corte, en su análisis, concluyó que estas disposiciones eran contrarias a los principios constitucionales y violaban la destinación específica de las contribuciones parafiscales, ya que habilitaban un uso indebido de estos recursos en función de objetivos abiertos y no sectoriales.

### 3. Conclusiones

El análisis ha mostrado que, aunque el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) brinda soluciones importantes, enfrenta desafíos como la falta de incentivos para el ahorro voluntario las prestaciones económicas no cubren las necesidades básicas y la falta de solidaridad en la distribución dificulta que los beneficios sean equitativos además las capacitaciones del Servicio Público de Empleo (SPE) presentan deficiencias cualitativas que impiden un aprovechamiento óptimo por parte de los trabajadores

La distribución y promoción adecuada de la información sobre el MPC debe ser vista como una estrategia integral las Cajas de Compensación Familiar (CCF) tienen un papel clave al proporcionar la base informativa esencial y el Ministerio del Trabajo debe apoyar este proceso de forma continua solo mediante un esfuerzo coordinado se podrán asegurar los recursos necesarios para enfrentar el desempleo de manera efectiva

El estudio resalta la necesidad de devolver al auxilio de cesantía su función principal en Colombia sin descuidar otras áreas como educación y vivienda se propone la creación de una Cuenta Solidaria de Contribución Mínima (CSCM) para destinar una parte de la cesantía a asegurar un sustento económico directo para los trabajadores afectados por el desempleo.

El Estado debe ir más allá de regular y vigilar los mecanismos de protección al cesante y desempeñar un rol activo en promover y utilizar las cuentas individuales y las Cuentas Solidarias de Contribución Mínima para garantizar un funcionamiento eficiente del MPC, incluso en momentos de déficit de liquidez, asegurando apoyo continuo para los trabajadores en su transición laboral.

Las capacitaciones del MPC deben centrarse en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores para mejorar su perfil laboral y aumentar sus oportunidades de empleo y calidad de vida.



Los programas de capacitación deben integrar habilidades digitales y tecnológicas de alta calidad para que los trabajadores enfrenten los desafíos del mercado laboral sin que las brechas tecnológicas los limiten

Un MPC bien estructurado y eficiente es esencial para proteger a los trabajadores desempleados, asegurando el acceso a beneficios económicos y herramientas para la reinserción laboral, en consonancia con los principios constitucionales de protección al trabajo y seguridad social.

Para que las capacitaciones sean verdaderamente útiles, deben estar alineadas con las necesidades actuales del mercado laboral. La falta de alineación entre la formación y las demandas del sector productivo crea una desconexión que limita la efectividad de los programas de capacitación y la posterior reinserción de los trabajadores.

Es crucial priorizar el acceso de los grupos vulnerables a programas de formación especializada, dado su impacto positivo en la reinserción laboral y en la reducción de las desigualdades en el empleo formal

Fortalecer la infraestructura y las capacidades de las Cajas de Compensación Familiar es esencial para que brinden formación de calidad, ajustada a las demandas del mercado laboral y que contribuya al desarrollo de los trabajadores cesantes.

La colaboración entre las CCF el Ministerio del Trabajo y el sector privado es clave para ajustar los programas de capacitación a las necesidades de la industria y fomentar la incorporación de tecnologías en los procesos educativos

Las capacitaciones del MPC deben enfocarse en el desarrollo integral de los trabajadores permitiéndoles adquirir competencias que incrementen su competitividad laboral y superen su concepción meramente burocrática

Es fundamental garantizar horarios flexibles y accesibles en los programas de formación para que los trabajadores cesantes participen activamente. Las plataformas digitales pueden ser una herramienta útil, siempre que se adapten a las condiciones tecnológicas de cada región



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Es esencial implementar un seguimiento constante a los trabajadores capacitados para medir la efectividad de los programas y adaptarlos a sus necesidades y a las exigencias del mercado. Además, el enfoque debe ir más allá de la reinserción inmediata, promoviendo el desarrollo profesional a largo plazo mediante formación continua y actualizada que garantice su empleabilidad sostenible.

Fomentar el ahorro voluntario fortalecería la protección económica de los trabajadores desempleados al proporcionarles un respaldo adicional en su búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Incorporar habilidades emprendedoras en las capacitaciones es clave para que los cesantes puedan crear sus propias fuentes de ingreso y contribuir al desarrollo económico de sus comunidades.

Los programas de capacitación deben adaptarse a las necesidades específicas de los trabajadores considerando factores como edad nivel educativo y habilidades previas para garantizar su acceso equitativo a la formación y su reinserción laboral. La reforma del auxilio de cesantía debe abordar tanto su función económica como su impacto en la educación y la vivienda asegurando un porcentaje obligatorio que proteja a los trabajadores más vulnerables en caso de desempleo.

Incorporar tecnologías en la formación y el ámbito laboral es clave para disminuir las desigualdades territoriales y asegurar que los trabajadores de todas las regiones puedan acceder a empleos y mejorar su calidad de vida mediante capacitación en habilidades digitales.

#### 4. Referencias bibliográficas

Bustamante, V. (2020). La capacidad de ahorro ha disminuido en la pandemia. *La opinion* .  
Obtenido de <https://www.laopinion.com.co/economia/lacapacidad-de-ahorro-ha-disminuido-en-la-pandemia-199337>

Caicedo, J. D. (2024). *DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA EMPRESA NOVUSMED*. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/server/api/core/bitstreams/324ba4f2-34e7-4232-9aab-110017a7fff1/content>

Congreso de Colombia . (2013, junio 18 ). *1636 de 2013*. Función Pública .

Congreso de Colombia . (2015, junio 09 ). *Ley 1753 de 2015*. Función Pública .

Congreso de Colombia . (2022, junio 30 ). *Ley 2225 de 2022*. Función Pública. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2225\\_2022.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2225_2022.html)

Corte Constitucional de la República de Colombia . (s.f.). *Sentencia C-571/17*. Relatoria.  
Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-571-17.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). *Sentencia C-078 de 2023*. Relatoria.  
Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-078-23.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). *Sentencia C-171 de 2020*. Relatoria.  
Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (s.f.). *Sentencia C-473/19*. Relatoria.  
Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-473-19.htm#:~:text=ART%C3%8DCULO%202022.,la%20Ley%201636%20de%202013.>

Corte Suprema de Justicia . (s.f.). *STL4384-2016* .



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

Cortés, B. P. (2015). *El mecanismo de protección al cesante, ¿ herramienta eficaz en tiempos de desempleo?* Obtenido de El mecanismo de protección al cesante, ¿ herramienta eficaz en tiempos de desempleo?: [https://repositorio.upte.edu.co/bitstream/handle/001/7556/Seminario\\_internacional\\_de\\_administracion\\_de\\_empresas\\_2013\\_el\\_mecanismo\\_de%20proteccion\\_al\\_cesante.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upte.edu.co/bitstream/handle/001/7556/Seminario_internacional_de_administracion_de_empresas_2013_el_mecanismo_de%20proteccion_al_cesante.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Delfiner, M., & Perón, A. G. (2009). *Las políticas públicas orientadas a las microfinanzas en Sudamérica.* Obtenido de [https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/Publicaciones/Pol%C3%ADticas\\_publicas\\_MF.pdf](https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/Publicaciones/Pol%C3%ADticas_publicas_MF.pdf)

Departamento Nacional de Planeación . (2022). *Análisis del Sistema de Subsidio Familiar.* Obtenido de <https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Documentos%20de%20trabajo/Documento%20de%20trabajo%209.pdf>

Departamento Nacional de Planeación . (2024). *Mecanismos de protección al cesante.* Obtenido de [https://www.dnp.gov.co/LaEntidad\\_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollonacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mecanismos-de-proteccion-al-cesante.aspx](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollonacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mecanismos-de-proteccion-al-cesante.aspx)

Fedesarrollo. (2018). *EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.* Obtenido de [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion\\_Mecanismo\\_Proteccion\\_al\\_Cesante\\_Informe.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion_Mecanismo_Proteccion_al_Cesante_Informe.pdf)

Forbes. (2020). *Desempleo juvenil en Colombia continúa en aumento: entre febrero y abril llegó a 22,8%.* Obtenido de <https://forbes.co/2020/06/11/actualidad/desempleo-juvenil-en-colombia-continua-en-aumento-entre-febrero-y-abril-llego-a-228>

Mendoza, M. A. (2021). *MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE EN BUSCA DE UNA CORRECTA GARANTÍA PARA LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE*



**UNIREMINGTON**  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

*DESEMPLEO* . Obtenido de  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/d9c174ce-1f11-434e-a805-e775157ea2db/content>

Ministerio del trabajo . (2021). *Cajas de compensación familiar podrán realizar capacitaciones para reinserción laboral con recursos propios*. Obtenido de  
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/junio/cajas-de-compensacion-familiar-podran-realizar-capacitaciones-para-reinsercion-laboral-con-recursos-propios>

Montes, G. M. (2021). *Evaluación de Impacto del Mecanismo de Protección al Cesante en la Duración de la Cesantía y la informalidad* . Obtenido de  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79681/43595334.2021.pdf?sequence=2>

Montes, G. V. (2023). El mecanismo de protección al cesante: revisión de literatura en el marco de los seguros de desempleo para Colombia. *Scielo* .

Montes, V. (2022). El mecanismo de protección al cesante: revisión de literatura en el marco de los seguros de desempleo para Colombia. *Ensayos de Economía*, 80-101.

Montoya, M. (2019). Acceso al Mecanismo de Protección al Trabajador Cesante en el Marco del Ordenamiento Jurídico Colombiano. *Scielo*. Obtenido de Acceso al Mecanismo de Protección al Trabajador Cesante en el Marco del Ordenamiento Jurídico Colombiano.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/covid-19-y-el-mundo-del-trabajo>

Presidente de la República de Colombia . (2014, agosto 12 ). *Decreto 1508 de 2014* . Función Pública .

Presidente de la Republica de Colombia . (2016, abril 08 ). *Decreto 582 de 2016*. Función Pública .



**UNIREMINGTON**<sup>®</sup>  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2461 MEN JUNIO 21 DE 1996

Presidente de la República de Colombia . (2022, agosto 03). *DECRETO 1493 DE 2022*. Alcaldía Mayor de Bogota.

Rosero, D. A. (2022). *La importancia del estado de bienestar en la economía social y solidaria: Eslabón democrático y herramienta de transición*. Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-49322022000200008](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322022000200008)

Szpiniak, A. F. (2013). *Diseño de un modelo de evaluación de entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje basado en la usabilidad*. Obtenido de [https://postgrado.info.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/2017/11/2013\\_Ferreira\\_Szpiniak\\_Ariel.pdf](https://postgrado.info.unlp.edu.ar/wp-content/uploads/2017/11/2013_Ferreira_Szpiniak_Ariel.pdf)

Trujillo, E. R. (2022). El trabajo digital como transición hacia los nuevos entornos laborales. *Revista de Economía y Administración*.

Urrieta, B. (2020). *Medidas para la operación del mecanismo de protección al cesante*. Obtenido de <https://www.bu.com.co/es/insights/noticias/medidas-para-la-operacion-del-mecanismo-de-proteccion-al-cesante-0>

Zúñiga, F. A. (2020). *El sistema de pensiones en Colombia* . Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a0dff533-bcc0-46f4-a9d4-17612131bfd4/content>