

**CESANTIA EN EL SECTOR PRIVADO, INCIDENCIA
EN LOS PASIVOS LABORALES, PROPUESTAS PARA
REFORMARLAS.**

Por : AUGUSTA DURAN SIERRA
||

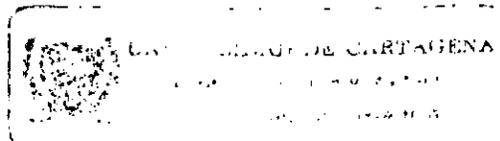
Tesis sometida en cumplimiento parcial
de los requisitos para optar al título
de Abogado.

CARTAGENA COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Derecho

1989

S C I B
00022928

54595



Autoridades de la Universidad de Cartagena

Doctora : BEATRIZ BECHARA DE BORGES
Rectora.

Doctor : MANUEL SIERRA NAVARRO
Secretario General.

Doctor : ALCIDES ANGULO PASOS
Décano Facultad Derecho.

Doctora : YEZMIN MARUN TORRES
Secretaria Facultad Derecho

Doctor : GUILLERMO BAENA PIANETA
Presidente de Tesis

Doctor :

Primer Examinador
EDGARDO GONZALEZ HERAZO

Doctor :

Segundo Examinador
JULIO VARELA ESCUDERO

Cartagena, 1989

LA FACULTAD NO APRUEBA, NI DESAPRUEBA LOS
CONCEPTOS EMITIDOS EN ESTA TESIS, TALES
CONCEPTOS SE CONSIDERAN PROPIOS DE SU AU
TOR (Artículo 83 del Reglamento Interno de
la Facultad.)

D E D I C A T O R I A

A mis padres : Leonardo Durán Mejía y Eva Sierra
de Durán.

A mi esposo Luis Alberto Bello N.

TABLA DE CONTENIDO

0.	INTRODUCCION	1
0.1	SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA	2
A.	CONCEPTO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL	2
B.	ANTECEDENTES HISTORICOS	3
C.	COMPARACION DEL SISTEMA PRESTACIONAL COLOMBIANO CON EL DE OTROS PAISES.	12
0.2	CESANTIAS	16
A.	COSTO EFECTIVO DE LAS CESANTIAS	19
B.	INCIDENCIAS DEL COSTO EFECTIVO DE LAS CESANTIAS EN LA INDUSTRIA Y EL EMPLEO.	31
C.	PROPUESTAS PARA REFORMAR EL SISTEMA DE LIQUIDACION DE CESANTIAS.	45
0.3	PROPUESTA ALTERNATIVA A LAS CESANTIAS	52
A.	COMPARACION DEL RENDIMIENTO DEL SISTEMA DE AUXILIO DE DESEMPLEO CON EL DE CE SANTIAS.	62
B.	ANALISIS FINANCIERO DE LA PROPUESTA EN MEMORANDO PRESENTADO POR EL MINIS TRO DE TRABAJO DR. YOUNES MORENO AL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO.	65
	CONCLUSIONES	



O. I N T R O D U C C I O N

Tal como expresó Nestor De Buen Lozano (1) "El Jurista no tiene más remedio que invadir terrenos que no le son propios ni gratos, para introducirse en el terreno de la economía. Porque en definitiva, el Derecho es una super estructura y no podrá nunca funcionar el derecho en contra de las leyes de la economía."

Compartiendo este concepto, hemos procurado complementar en este trabajo, aspectos jurídicos y económicos dentro del ámbito de la seguridad social, específicamente dentro del contexto de las cesantías, prestación laboral objeto de múltiples controversias y motivo del presente trabajo.

Iniciamos con una presentación de la Seguridad Social en Colombia, conceptos y antecedentes legales, haciendo hincapié en la diversidad de prestaciones laborales y en la posibilidad de evasión de éstas por parte de los empresarios.

(1) Tratadista del Derecho del Trabajo y catedrático de la UNAM y de la U. Iberoamericana en la participación que tuvo en el Seminario Int. de D. del trabajo y Seguridad Social organizado por la Cámara de Comercio de Bogotá en Mayo 15 de 1985.

Seguimos con un estudio de las Cesantías, sus implicaciones laborales y sus efectos económicos sobre el pasivo de las empresas, analizando básicamente su incidencia en las políticas de empleo.

Proseguimos con las diversas propuestas formuladas por los gremios para reemplazar las cesantías, analizando detalladamente la formulada por el gobierno del doctor Virgilio Barco V. a través de un anteproyecto en el año de 1987, en el cual con visión bipartita, de temas e integrantes, plantea soluciones racionales a problemas de seguridad social hasta el momento inabordables. Después de un análisis financiero de esta propuesta, resaltamos los factores que impidieron su aprobación.

Finalmente concluimos con un enfoque personal sobre la factibilidad de una reforma laboral al respecto.

0.1 SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA

A. CONCEPTO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social es la parte de la ciencia política que mediante adecuadas instituciones técnicas, de previsión o asistencia, tiene como objetivo proporcionar bienestar al hombre y librarle de las contingencias sociales que puedan crearle un estado de necesidad.

La Seguridad Social presenta un contenido amplio, que incluye desde el salario básico para cubrir las necesidades vitales, la previsión, la medicina curativa, hasta la protección de los familiares cuando el trabajador muere.

La Seguridad Social mira a la sociedad más que al individuo, su obra es más económica que jurídica, por lo tanto el Pleno empleo es uno de sus pilares fundamentales, por que de la pérdida de éste se deriva la indigencia; en consecuencia al buscar el remedio a la desocupación; causa directa de la inseguridad individual del trabajador, se está considerando la importancia de la visión económica de la

Seguridad Social.

B. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Se habló por primera vez de Seguridad Social en Colombia en Febrero de 1819, cuando en su discurso de Angostura el Libertador Simón Bolívar expresó que : "El sistema de go bierno más perfecto es el que comparta mayor cantidad de bienestar, de Seguridad Social, y de estabilidad política."

Pero la primera manifestación real de Seguridad Social fué la ley del 9 de junio de 1843 que restableció el Montepío Militar a pedido de muchos militares, por el abandono en que quedaron las familias de quienes fallecieron en la gue rra de la independéncia y en las campañas libertadoras. Esta fué una organización castrense del gobierno Español implantada en América y que funcionó hasta 1827. Con la ley ya mencionada se estableció un fondo financiero con los descuentos de los sueldos y pensiones de los genera les, jefes y oficiales del ejército permanente y la marina, destinado a proteger a las viudas de militares fallecidos en servicio.

Esta institución fué suprimida en 1855 con la ley de 30 de Abril, y se vuelve a crear con la ley 96 de 7 de diciembre de 1890, transformandola en su esencia al convertirla en ca

ja de ahorros con un interés del 6% anual.

Con las leyes 22, de Septiembre 15 de 1916 y 48, de Noviembre 16 de 1917 se procedió a la liquidación del Montepío Militar.

Mediante la ley 75, de Noviembre 17 de 1925 se estructuró la Caja de Sueldos de Retiro de las Fuerzas Militares. Esta institución continúa aún atendiendo a las prestaciones económicas de los miembros de las Fuerzas Militares. Con la ley 29, de 22 de Abril de 1905 se establece un régimen de pensiones a favor de los Magistrados principales de la Corte Suprema de Justicia, mayor de sesenta años.

Con la ley 29, de 1912 se consagran pensiones a favor de las viudas de los ciudadanos que hayan desempeñado el cargo de Presidentes de la República.

La ley 40, de Diciembre 9 de 1922 establece pensiones a favor de los militares que comprueben haber contraído la enfermedad de la lepra durante su servicio.

La ley 102, de 1927 consagra pensiones a favor de las viudas de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales Superiores que hubieren servido por más de 20 años en el ramo judicial.

En 1928 y con el fin de organizar la legislación existente, el Doctor José Antonio Montalvo, Ministro de Industrias, presenta un proyecto de ley sobre seguros del Trabajo, pero dándole un enfoque comercial, por lo cual fracasó.

Finalmente con la ley 6, de 1945 se establece un régimen de prestaciones sociales para los trabajadores particulares, y para los empleados y obreros nacionales de carácter permanente. Esta ley estableció dos regímenes de prestaciones sociales : la de los particulares y la del sector oficial. Para los particulares dispone que " mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán al patrono las siguientes indemnizaciones o prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros" El 26 de julio de 1945 el Doctor Adán Arriaga Andrade en su condición de Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social presenta al Senado un proyecto de ley por el cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Este proyecto es aprobado y se convierte en la ley 90 de 1946.

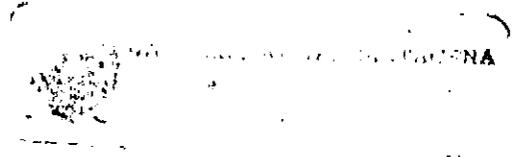
En cuanto a los empleados y obreros del sector oficial se dispone que "el gobierno procederá a organizar la Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros Nacionales, a cuyo cargo estará el reconocimiento y pago de las presta

ciones a que se refiere el artículo anterior. La organización de esta entidad se hará por el gobierno antes del 1ro. de julio de 1945."

Finalmente el Decreto 2158 de 1948 corresponde al actual Código de Procedimiento del Trabajo y los Decretos 2663 y 3443 de 1950 al Código Sustantivo del Trabajo, siendo una de las principales reformas el Decreto 2351 de 1965.

Con respecto a los servicios sociales que prestan las entidades financiadas con impuestos a la nómina, se puede decir que ellas asumieron funciones que algunos patronos, en parte ya tenían a su cargo. El ISS, la seguridad social, las indemnizaciones por enfermedad, los servicios médicos, las jubilaciones, etc. El SENA, la educación técnica de los trabajadores; Las Cajas de Compensación Familiar, el subsidio familiar; El ICBF, con los centros de atención al preescolar CAIP, reemplaza las salas cunas que tenían que crear los patronos cerca del lugar de trabajo de las empleadas.

El ISS se creó en 1946 con la finalidad básica de prestar los servicios asistenciales. Posteriormente en 1967 esta entidad comenzó el programa para asumir las jubilaciones cuyo régimen fué modificado con la ley 4a de 1976. Dicha ley determinó que ninguna pensión debería ser menor del



salario mínimo legal ni mayor de 22 salarios mínimos y que los aumentos de las pensiones se harían según el incremento del salario mínimo en menor proporción según la fórmula específica. Actualmente la ley 71 de 1988 dispone que todas las pensiones deberán reajustarse automáticamente cada vez que se incremente el salario mínimo legal y en el mismo porcentaje, en forma simultánea con la vigencia de dicho salario, estableciendo además, como límite 15 salarios mínimos mensuales, salvo lo previsto en convenciones o pactos colectivos o en laudos arbitrales, no teniendo esta disposición efectos retroactivos.

El SENA se creó en 1958 y las Cajas de Compensación Familiar en 1962. La finalidad inicial de esta última era pagar el subsidio en dinero. En 1973 se reglamentó el pago del subsidio en dinero o en servicios. En 1981 se fijó un porcentaje mínimo de los aportes del 55% al pago del subsidio en dinero y en 1982 se redujo el número de salarios mínimos con los cuales se tenía derecho a recibir subsidio monetario (4 salarios mínimos). En la actualidad este servicio cubre a los pensionados ya que éstos podrán afiliarse a las Cajas de Compensación y obtener los servicios a que tienen derecho los trabajadores activos excluyendo el subsidio en dinero según la ley 71 de 1988.

El ICBF asumió la creación de los Centros de Atención Inte

gral al Preescolar en 1974 a través de la ley 27. Se dispuso con esta medida que los patronos tendrían que pagar el 2% de la nómina a esta entidad para ser destinados específicamente a la creación y sostenimiento de los CAIP. Posteriormente con la ley 75 de 1979 se permitió la unidad presupuestal del Instituto, de tal manera que con los aportes del 2% de la nómina se financian todos los otros programas del ICBF.

En cuanto a los servidores del orden público Nacional, desde que sus prestaciones fueron reguladas por la ley 6 de 1945, normas posteriores y decretos reglamentarios, se suscitó en el Parlamento y en el Gobierno un afán de conceder nuevas prestaciones, y los departamentos, municipios, institutos descentralizados y entidades oficiales se apresuraron a crear Cajas de Previsión para otorgar directamente el régimen de prestaciones sociales, a fin de no incorporarse a la Caja Nacional de Previsión, fueron establecidas sin plan ni método, sin cálculos, sin organización técnica administrativa, siendo el Estado el aval de es régimen y así se estructuró una compleja organización cuyos resultados son difíciles de preveer. En 1968 con el Decreto Ley 3118 se creó el Fondo Nacional de Ahorro con la finalidad de centralizar en una sola institución el reconocimiento y pago de los auxilios de cesantía.

En resumen : Se puede afirmar que aunque los trabajadores de un sector se beneficien de algunos suplementos salariales, en últimas, todos los asalariados que están laborando en los sectores cubiertos por la ley, reciben como mínimo una prima al año, se benefician de la cesantía, están afiliados a la seguridad social y tienen derecho a los servicios de atención al preescolar; además al estar afiliados por el patrono a una caja de compensación pueden gozar de los servicios que ella preste y en caso de devengar menos de 4 salarios mínimos y tener familia, reciben un sobresueldo en la forma de subsidio familiar.

A nivel particular las empresas otorgan suplementos salariales adicionales a los que fija la ley, no hay distinción sobre el carácter oficial o privado de la entidad, en ambos sectores existen empresas que tienen sistemas prestacionales altamente favorables a los trabajadores. Esto no obedece únicamente a razones económicas, como son los más altos niveles de productividad del trabajador, sino que son también el resultado de la acción conjunta del grado de sindicalización de los trabajadores, el tamaño y el control de la empresa sobre el mercado de sus productos y los costos de entrenamiento del personal.

Sin embargo el movimiento obrero del país no ha logrado un desarrollo tal que permita garantizar los mínimos pres

tacionales y de previsión para todos los trabajadores asalariados. Por ello pese a la existencia de empresas donde los sindicatos han logrado mejorar significativas en sus prestaciones, éstos constituyen casos especiales en el contexto colombiano. Entre las muchas razones que permiten explicar este hecho merece mencionar la proliferación de los sindicatos de base que han conducido a una atomización del movimiento obrero y no a la consolidación de la unidad sindical, y la existencia de empresas que no cumplen la legislación, y a formar de vinculación sobre las cuales fácilmente se pueden incumplir las prestaciones, como son los trabajos temporales, a jornal, a destajo, o vinculados por contratos civiles.

Pese a que la mayoría de los trabajadores de la construcción son asalariados, pocos de ellos reciben prestaciones sociales, ello se debe a que los trabajadores de esta actividad están sometidos a la variabilidad de las necesidades de mano de obra, según las distintas etapas de la obra. Así los trabajadores se vinculen directamente o por subcontratación, estos empleos son altamente inestables, lo cual favorece la evasión de las prestaciones.

En el sector de transporte y comunicaciones ocurre lo mismo que en la construcción, aunque en menor proporción. Este sector, por un lado, es altamente especializado en la

parte de las comunicaciones, pero de otro, en el sub sector transporte están incluidos los choferes, ayudantes y personal que mueve cargas, quienes son relativamente inestables dadas las características de bajo nivel de calificación y exceso de oferta. Están poco organizados y les falta conocimientos de la ley.

También se debe resaltar el caso del sector agropecuario donde una gran parte de los trabajadores, debido a la estacionalidad de la producción, se contratan temporalmente sin ninguna clase de seguridad social.

En general para todos los sectores se puede hablar de que muchos de los asalariados no tienen un conocimiento adecuado de la ley en materia laboral y por lo tanto no saben cuales son sus derechos, ni a donde acudir para exigir el cumplimiento de los mismos. Igualmente entra a jugar un papel importante, entre otros, el nivel de desempleo existente, el grado de calificación de la mano de obra, el grado de sindicalización, las posibilidades de los empleadores, pues muchas de las pequeñas empresas subsisten por el bajo costo de la mano de obra. De la misma manera, los problemas organizacionales y contables de algunas empresas y el hecho de estar al margen de la ley, bien por que sean de la llamada economía subterránea, o porque no han llenado todos los requisitos legales, influyen en el

incumplimiento prestacional.

Podemos concluir que la Seguridad Social tiene como fin la protección humana, pero en el país es de carácter restringido en la realidad, porque aparte de que sólo cubre a los trabajadores, con las evasiones ya vistas, y de que acepta con limitaciones a las personas independientes, deja por fuera a todas aquellas personas que no están sujetas a otras en virtud de un contrato de trabajo.

Un sistema de Seguridad Social limitado a proteger a un grupo determinado de personas es trunco pues quedan por fuera infinidad de personas, cuando el ideal buscado debe ser el de proteger a toda la población.

C. COMPARACION DEL SISTEMA PRESTACIONAL COLOMBIANO CON EL DE OTROS PAISES.

Hay quienes afirman que el hecho de conceder prestaciones sociales en el país, corresponde a un fenómeno contrario a lo que ocurre en otros países donde el salario es integral.

En primer lugar con respecto a la cesantía se tiene que

mientras en el Perú se fijan topes máximos a la cesantía, en el Ecuador son asumidas por el Seguro Social y en Bolívar sólo se otorgan a un trabajador que renuncie voluntariamente si lleva más de ocho (8) años de antigüedad, en Colombia ésta la paga el patrono a todos los trabajadores que abandonen la empresa en forma voluntaria e involuntaria, y además no existe límite en su cuantía. Por lo tanto en Colombia esta prestación es más gravosa para los empresarios y de mayor importancia para los trabajadores que en otros países.

En segundo lugar en estas naciones hay una modalidad de prestación que no existe en Colombia : el reparto o distribución de utilidades a los asalariados. No obstante, debe señalarse que cuando se reglamentó la prima de servicios en el país su finalidad era la de sustituir el reparto de utilidades. Cabe resaltar el sistema que operaba en el Perú. Una parte de las utilidades se le otorgaba a los trabajadores en forma líquida al final del año y la entraba a formar parte del patrimonio de la empresa a cuenta de estos mismos, hasta que fueran propietarios del 50% del capital social.

Esta es una forma de prestación que tiene la ventaja de que a través de ella directamente se involucra a los trabajadores al sistema productivo de la empresa. Pero, en

el caso Colombiano, al hacerla fija pierde este sentido de incentivo y la flexibilidad para ajustarse a las variaciones de la producción.

De otro lado, también en los países más avanzados como Estados Unidos y Canadá los trabajadores reciben los FRINGE BENEFITS, los cuales no son otra cosa que prestaciones sociales. Se pagan seguros de vida, accidente y enfermedades, planes de pensiones para la vejez, licencias, bonificaciones, primas de vacaciones, etc. No existe la cesantía, pero los trabajadores cuentan con un seguro de desempleo, mediante el cual al quedar cesantes pueden disponer de recursos, en proporción a las semanas que cotizaron al sistema.

Según un estudio sobre la preferencias de los trabajadores en los Estados Unidos con respecto de las prestaciones sociales, se encuentra que las más deseadas son los planes de vejez. La explicación de ello reside en que los asalariados de estos países al devengar ingresos que les permiten mantener un nivel de vida relativamente aceptable, dirigen su atención hacia la protección del futuro. Por el contrario, en los países donde los salarios son más bajos y las más de las veces insuficientes para cubrir las necesidades básicas, los trabajadores presionan para obtener complementos salariales para la salud familiar, para

la educación de los hijos, para la adquisición de vivienda como también para la compra de bienes, que si bien no son prioritarios, con ellos se puede mejorar el nivel de vida, es el caso de los electrodomésticos, es decir, las preferencias de la población de bajos ingresos se centran en la satisfacción de necesidades presentes, aunque no necesariamente implican ausencia de ahorros.

0.2 C E S A N T I A S

Inicialmente, la cesantía surgió con la ley 10 de 1934 como una indemnización para el trabajador particular despedido injustamente. En 1945 con la Ley 6 se reconoció la cesantía a favor de todo trabajador cuyo despido no se originará en mala conducta o incumplimiento del contrato. Cada tres años se consolidaba este derecho y las cesantías ya consolidadas no se perdían en ningún caso, ni siquiera si el retiro era voluntario o por mala conducta. En 1946 con la Ley 65 se consagró esta prestación para todo trabajador, cualquiera que fuera la causa del despido.

Al expedirse el Código Sustantivo del Trabajo en 1950, se consagró que todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Se reglamentó la pérdida del derecho por actos delictuosos del trabajador (Art. 250); y se establecieron ciertas excepciones al pago de estas prestaciones. Los aumentos de salarios

que se hicieron a partir de entonces sólo afectarían el cómputo de la cesantía durante los tres años anteriores a la fecha de de cada aumento. (Art. 253).

En junio 30 de 1957 con el Decreto 118 se congelaron las cesantías de los trabajadores particulares y de las empresas públicas descentralizadas. Por tanto, en esa fecha se les liquidaba la cesantía como si se hubieran retirado del servicio, pero sólo se les entregaba cuando se retiraban definitivamente, o en casos de anticipos autorizados por la Ley. Del 30 de Junio de 1957 en adelante se hace una nueva cuenta como si el trabajador acabara de ingresar.

En 1965 con el Decreto 2351 se eliminaron los períodos trienales en la retroactividad de los aumentos salariales para el cómputo de las cesantías. Se regresa al sistema anterior a 1951, pues en el futuro los aumentos de salarios afectarán el cómputo de las cesantías retroactivamente sin límite alguno. Se establece sí una especie de congelación.

A 31 de Diciembre de 1962, que surte sus efectos prácticos a partir del 3 de Septiembre de 1965, pues hasta la fecha citada conviene más al trabajador la retroactividad trienal que la supresión de ese límite. (Decreto 1373 de 1966).

Tambiën hasta 1965 el reconocimiento de la pensi3n de jubilaci3n excluía el auxilio de cesantía, pues el trabajador debía optar por una de las dos prestaciones. A partir de entonces ambas prestaciones son concurrentes.

Posteriormente, la cesantía tom3 un car3cter de ahorro que el trabajador hace en la empresa en la que labora, en virtud de la Ley 52 de 1975, al estipular que los patronos debían pagar el 12% anual de inter3s a las cesantías acumuladas que tuvieran los trabajadores en la empresa a 31 de Diciembre de cada a3o. En caso de mora, el inter3s ser3 del 24%.

El trabajador puede, mediante autorizaci3n del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, solicitar liquidaciones parciales de cesantías junto con los intereses. Al finalizar el contrato de trabajo, la empresa liquidar3 y pagar3 todas las prestaciones sociales a que tenga derecho el trabajador en la fecha de su retiro.

Se asumi3 entonces que este ahorro representa parte del capital de trabajo de las empresas.

En consecuencia, las cesantías constituyen una parte considerable del ahorro financiero del pa3s, debido a que la remuneraci3n al trabajo se eleva sustancialmente para aque

llos trabajadores que llevan más tiempo en una empresa. Por ello cualquier aumento concertado en los salarios, representa para la empresa reservas por cesantías muy diferentes según la antigüedad promedio de sus trabajadores, siendo gravadas con mayores costos laborales aquellas más antiguas.

Se ha argumentado, que el actual sistema de retroactividad de las cesantías impide el crecimiento de los salarios, produce incertidumbre sobre el pasivo de las empresas, y que eventualmente se puede llegar a la descapitalización de las mismas. Igualmente se aduce que desestimula la estabilidad laboral por el costo que representa para los empresarios un trabajador antiguo.

A. COSTO EFECTIVO DE LAS CESANTIAS.

Uno de los temas laborales que con bastante frecuencia motivan la preocupación de empleadores y trabajadores y del mismo Gobierno, es la incidencia de las cesantías en los ingresos de los trabajadores. Se considera que es muy variable debido al efecto acumulativo que en el transcurso del tiempo ocasiona la retroactividad de ésta.

En efecto, la cesantía que se causa en un año puede divi

dirse en dos componentes : el primero, igual al sueldo mensual, que representa una porporción fija del salario anual (1/12 del salario anual, o sea 8.33%); y el segundo, el reajuste de la cesantía ocasionada hasta el año anterior, que depende de la antigüedad del trabajador en la empresa, del porcentaje en que se haya incrementado su salario durante el año, y del nivel absoluto del salario. Como se vé, la representación de este componente aumenta con el transcurso de los años.

También sobre el costo de las cesantías hay que tener en cuenta que el 12% de interés sólo corresponde a un interés efectivo por las cesantías acumuladas en Diciembre del año anterior, para las que se generan para el respectivo año, dicho interés es mayor; además de la retroactividad de la cesantía se puede considerar como otro costo de la empresa que depende directamente del incremento salarial. Por tanto, para calcular el equivalente al interés financiero que se paga por las cesarías se deben incluir : Costo de la retroactividad, incremento salarial, y el 12% de interés; por esta razón para las empresas resulta muy difícil programar sus costos anuales de cesantías.

Las inquietudes que originan la preocupación sobre este aumento pueden resumirse :

- a) La variabilidad de la porción que corresponde a las cesantías dificulta a las empresas el cálculo de su costo.
- b) Los aumentos de los salarios tienen un efecto reforzados en las cesantías ocasionando un aumento real mayor que el nominal, dificultando el cálculo de la incidencia real de los aumentos.
- c) La retroactividad se vá convirtiéndose en una carga para las empresas a medida que el tiempo concurre y se vuelven más antiguas.
- d) La retroactividad puede estar convirtiéndose en una carga excesiva para las empresas, afectando significativamente sus finanzas.

Para una mejor comprensión se va a suponer que un trabajador ingresa a la empresa el 1ro. de Enero de un año y puede encontrarse en una de dos situaciones :

- a) Recibe aumento de sueldo anual y liquida anualmente la cesantía. (2)
- b) Recibe aumento de sueldo anual y liquida la cesantía al retirarse.

(2). Análisis financiero de los doctores Ignacio Vélez Pareja y Luis G. Velasquez, consultores y asesores empresariales.

Al pagar el salario al trabajador, la empresa debe crear una reserva igual a 1/12 de lo pagado y lo acumula en la cuenta de la cesantía, de modo que al final del año, el trabajador ha ahorrado un mes de salario. Sobre este ahorro la empresa le paga el 12% de interés a fin de año. Si existe un aumento, cada mes, ahorra un doceavo del nuevo sueldo y al final del año ajusta la cesantía acumulada sobre la base del nuevo sueldo.

Para hallar el valor de las cesantías, los doctores Ignacio Vélez Pareja y Luis Guillermo Velasquez, realizaron un análisis financiero, utilizando fórmulas de Ingeniería Económica, específicamente fórmulas de progresión matemática, o sea aquellas que sirven para llevar cualquier número o serie a un valor futuro, medido en N períodos.

Para el caso a) donde el trabajador recibe un aumento de sueldo anual y liquida la cesantía cada año utilizaron las siguientes fórmulas.

$$\text{Suma mensual} = \frac{(1+k)^{n-1} \times Q}{12}$$

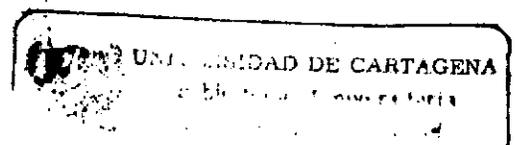
$$\text{Suma final} = \left(N (1+k)^{N-1} \times Q - (N-1) (1+k)^{N-2} \times Q \right) 1,12$$

Donde :

n = Año de liquidación

k = Aumento del sueldo % anual

Q = Sueldo inicial de ingreso



N = Número años trabajados al retirarse.

Ejemplo :

Si para $Q = 1$, en el año dos (2) se tendrá con aumento de sueldo del 25% anual :

$$\text{Suma mensual} = \frac{(1+0,25)^{2-1} \times Q}{12} = \frac{1,25}{12} Q = \frac{1,25}{12} Q$$

$$\text{Suma final} = \left(2(1+0,25)^{2-1} Q - (2-1)(1+0,25)^{2-2} Q \right)$$

$$1,12 = \left(2(1,25) Q - Q \right) 1,12 = \left(1,5 \right) 1,12 = 1,68$$

Como vemos, esta fórmula nos dá como resultado que el valor de las cesantías en el segundo año cuando $Q=1$ y hay un aumento de sueldo del 25% anual es de 1,68.

A lo largo del año la empresa recibe préstamos mensuales correspondientes a la provisión para cesantía, que hace al cancelar la nómina.

Pero a lo largo del año la empresa paga parte del préstamo cuando liquida la cesantía y/o intereses a sus empleados; o al final del año, en 31 de diciembre, la empresa paga la totalidad del préstamo, o sea, las cesantías consolidadas del año.

Es decir, graficamente

Ejemplo:

Para encontrar el interés de la cesantía en el segundo año, si consideramos el 25% como incremento de sueldo, y con un interés del 12% anual, se introduce en el computador la siguiente igualdad :

$$\frac{S}{n} \left(\frac{(1+i)^n - 1}{i} \right) = 1,68$$

Donde :

S = sueldo inicial más incremento. i = interés. n = meses de liquidación. Como el computador responde que cuando Q=1, en el segundo año el interés es de 5,23% mensual, lo probamos de la siguiente manera :

$$1,68 = \frac{1,25}{12} \left(\frac{(1+0,0523)^{12} - 1}{0,0523} \right)$$

(Se eleva a 12 porque la cesantía de un año ya se retiró)

De lo cual resulta que $1,68 = 1,68$. Con lo cual probamos la exactitud de las cifras.

Es conveniente aclarar que el efecto real del interés no se puede aislar de la retroactividad, ya que el interés se calcula con base en el saldo de cesantía el cual tiene involucrado el efecto de la retroactividad.

El efecto de la retroactividad se puede calcular así :

$$\text{Suma mensual : } \frac{(1+k)^{n-1} Q}{12}$$

$$\text{Suma final : } N (1+k)^{N-1} \times Q - (N-1) (1+k)^{N-2} \times Q$$

T A B L A 1

Año de Liquid. n	Interés mensual %	Interés anual normal %	Interés anual efectivo %
1	2.04	24.48	27.42
2	5.23	62.72	84.30
3	7.86	94.28	147.84
4	10.08	120.96	216.59
5	12.05	144.60	291.69
6	13.77	165.24	370.25
7	15.32	183.84	453.17
8	16.72	200.64	539.36
9	18.00	216.00	628.76
10	19.19	230.28	722.01
11	20.3	243.60	818.73
12	21.33	155.96	917.70
13	22.29	267.48	1018.64
14	23.20	278.40	1112.13
15	24.05	288.60	1228.53
16	24.87	298.44	1337.13
17	25.64	307.68	1447.16
18	26.38	316.56	1560.12
19	27.08	324.96	1673.89
20	27.78	333.36	1794.76

T A B L A 1-A

COSTO DE LA RETROACTIVIDAD

Año de Liquid.	Interés mensual	Interés nominal	Interés efectivo
n	%	anual %	anual
1	0	0	0
2	3.26	39.07	46.88
3	5.93	71.15	99.60
4	8.20	98.40	157.38
5	10.17	122.00	219.59
6	11.91	142.90	285.82
7	13.47	161.65	355.65
8	14.89	178.64	428.74
9	16.18	194.19	504.89
10	17.38	208.51	583.82
11	18.48	221.80	665.40
12	19.51	234.20	749.42
13	20.48	245.81	835.73
14	21.40	256.74	924.27
15	22.26	267.06	1014.85
16	23.07	276.85	1107.38
17	23.85	286.14	1201.79
18	24.58	295.0	1297.99
19	25.29	303.45	1395.87
20	25.96	311.54	1495.41

Para el caso b) o sea, cuando se recibe un aumento de sueldo anual y se liquida la cesantía al retirarse el trabajador, se aplican las siguientes fórmulas :

$$\text{Suma mensual : } \frac{(1+k)^{n-1} \times Q}{12}$$

$$\text{Suma final : } N (1+k)^{N-1} \times Q \times 1,12$$

Donde :

n = Período en que se encuentra el trabajador.

N = Números de años trabajados al retirarse

k = Aumento del sueldo % anual

Q = Sueldo inicial de ingreso

Ejemplo :

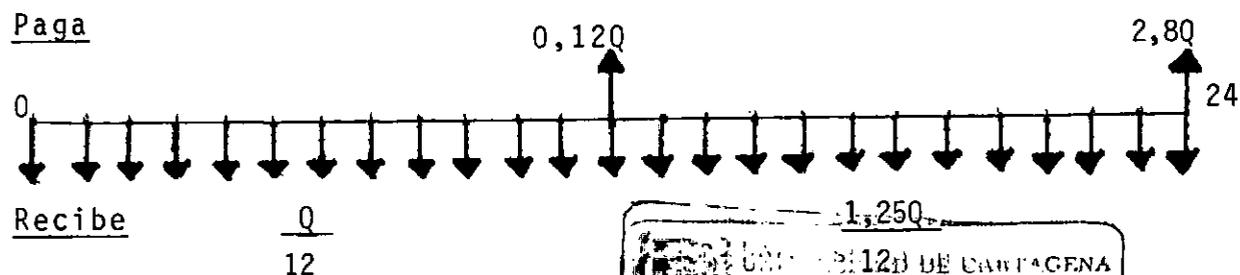
Si un trabajador se retira a los dos años, se tendrá, con Q = 1 y aumento del sueldo del 25% anual.

$$\text{Suma mensual : } \frac{(1+0,025)^{2-1} \times Q}{12} = \frac{1,25 Q}{12} = \frac{1,25}{12}$$

$$\text{Suma final : } 2 (1+0,25)^{2-1} \times Q \times 1,12 = 2,5 \times 1,12Q = 2,8Q = 2,8$$

O sea, que el valor de las cesantías es de 2,8

Como en el caso anterior, graficamente se puede expresar así :



Para verificar los resultados de los intereses de las tablas utilizamos la siguiente fórmula, introduciéndola en un computador para hallar el interés :

$$\text{Suma mensual} = 0,12 (1+i)^n + 2,8 = \left[\frac{Q}{n} \left(\frac{(1+i)^n}{i} - 1 \right) \right]$$

$$\left[(1+i)^n + \frac{S}{n} \left(\frac{(1+i)^n}{i} - 1 \right) \right]$$

Donde :

S = sueldo inicial más incremento

n = Meses de liquidación

i = Interés.

Tenemos entonces : cuando Q=1 y con un incremento del sueldo del 25% :

$$\text{Suma mensual} = 0,12 (1+i)^{12} + 2,8 = \left[\frac{1}{12} \left(\frac{(1+i)^{12}}{i} - 1 \right) \right]$$

$$\left[(1+i)^{12} + \frac{1,25}{12} \left(\frac{(1+i)^{12}}{i} - 1 \right) \right]$$

0,12 = 12% de interés de las cesantías del primer año.

2,8 = Valor de las cesantías al segundo año.

El computador responde que en el segundo año el interés es de 2,40% mensual.

Para probarlo procedemos así :

$$0,12 (1,024)^{12} + 2,8 = \left[\frac{1}{12} \left(\frac{(1,024)^{12} - 1}{0,024} \right) \right] \left[\frac{(1,024)^{12} + 1,25}{12} \right]$$

$$\left(\frac{(1,024)^{12} - 1}{0,024} \right)$$

De donde resulta que :

$$2,95 = 2,95$$

El efecto de la retroactividad se puede calcular así :

$$\text{Suma mensual} = \frac{(1+k)^{n-1} Q}{12}$$

$$\text{Suma final} = N (1+k)^{n-1} \times Q$$

T A B L A 2

Año de Liquid. n	Interés mensual %	Interés nominal anual %	Interés efectivo anual %
1	2.04	24.48	27.42
2	2.40	28.80	32.92
3	2.55	30.6	35.28
4	2.61	31.32	36.23
5	2.65	31.80	36.87
6	2.67	32.04	37.19
7	2.69	32.28	37.51
8	2.70	32.40	37.67
9	2.72	32.64	37.99
10	2.72	32.64	37.99
11	2.73	32.76	38.16
12	2.74	32.88	38.32
13	2.74	32.88	38.32
14	2.75	33.00	38.48
15	2.75	33.00	38.48
16	2.751	33.01	38.49
17	2.753	33.01	38.53
18	2.755	33.06	38.56
19	2.757	33.08	38.59
20	2.759	33.10	28.62

T A B L A 2-A
EFEECTO DE LA RETROACTIVIDAD

Año de Liquid. n	Interés mensual %	Interés nominal anual %	Interés efectivo anual %
1	0	0	0
2	.96	11.52	12.15
3	1.26	15.12	16.21
4	1.42	17.04	18.44
5	1.51	18.12	19.70
6	1.57	18.84	20.56
7	1.61	19.32	21.13
8	1.65	19.80	21.70
9	1.67	20.04	21.99
10	1.69	20.28	22.28
11	1.71	20.52	22.56
12	1.72	20.64	22.71
13	1.73	20.76	22.85
14	1.747	20.96	23.10
15	1.75	21.00	23.14
16	1.75	21.00	23.14
17	1.753	21.04	23.19
18	1.755	21.06	23.22
19	1.757	21.08	23.25
20	1.76	21.12	23.29

En las cifras que aparecen consignadas en las tablas muestran la magnitud del costo de los fondos utilizados por las empresas provenientes de las reservas de cesantías.

La discrepancia entre el 12% que pretendía el legislador y que se convierte en 27,42% efectivo se debe a que el ahorro mensual gana 12% no importa el tiempo que permanezca en poder de la empresa. Es decir, el ahorro de Enero permanece once (11) meses y el de diciembre cero (0), sin embargo, ambos ganan 12%.

Por otro lado el efecto de la retroactividad, en los casos en que ocurre un aumento, resulta equivalente al del interés, pues los depósitos de un año determinado ganan el 12% más la retroactividad del aumento por años anteriores.

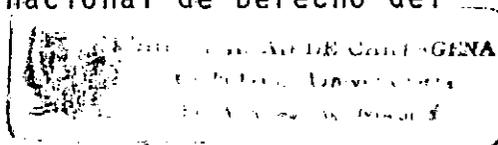
Es importante destacar que estas cifras no muestran el costo exacto porque en la realidad existen muchas combinaciones de fechas de ingresos, de retiros, de aumentos de sueldos, de liquidaciones, etc. que hacen excesivamente complejo el cálculo promedio del costo financiero de las cesantías.

B. INCIDENCIAS DEL COSTO EFECTIVO DE LAS CESANTIAS
EN LA INDUSTRIA Y EL EMPLEO.

Desde 1944 en que el gobierno de López Pumarejo implantó el régimen actual de seguridad social, periódicamente es objeto de protestas, tanto por el sector público como el privado.

En 1970, el entonces presidente de la República Doctor Carlos Lleras Restrepo, recibió del Doctor Abbas Ammar, funcionario de la OIT y jefe del grupo de expertos que a petición suya había venido a Colombia, para en unión de expertos Colombianos, estudiar el problema del empleo y desempleo en el país, un extenso trabajo sobre la materia, en el cual aparece consignado la siguiente apreciación :
"Durante nuestra estancia en el país, continuamente se llamó nuestra atención sobre algunos aspectos del amplio Código Sustantivo del Trabajo de Colombia que, según se cree, impide el crecimiento del empleo, especialmente en el sector moderno privado de la economía..... Nuestra conclusión es la de que en la mayoría de estos puntos (algunas prestaciones), ciertas enmiendas en la legislación o de terminadas modificaciones en la aplicación de sus disposiciones contribuirían al aumento del empleo....."

En 1988, en el X Seminario Internacional de Derecho del



Trabajo y Seguridad Social, organizado por la Universidad Externado de Colombia, Joaquín Vallejo Arbelaez ex ministro de Estado manifestó : "Como Ministro de Hacienda del Gobierno del Doctor Guillermo León Valencia, en 1965, participé en la aprobación del Decreto Ley 2351 sobre la retroactividad de las cesantías y otras disposiciones laborales, hoy muy discutidas. Por otra parte como miembro de numerosas Juntas Directivas de empresas privadas, he tenido la oportunidad de conocer los efectos adversos de aquellas medidas en la creación de empleo."

Anteriormente, el Doctor Belisario Betancur, al final de su gobierno, quiso dejar un estudio serio sobre los problemas y soluciones para la creación de empleo, que fué publicado en Julio de 1986. El profesor Hollis B. Cheney se asesoró de un distinguido grupo de técnicos e investigadores, con la consultoría de Universidades y Centros de Estudios. En un análisis global el informe dice : "El régimen prestacional genera tres tipos de problemas diferentes. El primero de ellos es el efecto desfavorable sobre el empleo de una carga prestacional creciente. El segundo es el incentivo al despido prematuro y a la reducción de la oferta de empleos permanentes que crea el régimen actual, al elevar los costos y riesgos para la empresa de mantener la estabilidad laboral. Por último, el régimen de cesantía e indemnizaciones crea ciertas inquie

dades entre trabajadores y entre empresas."

Ciertamente, en el sector Formal de la industria generalmente son respetuosos de las disposiciones laborales viéndose superado por el sector Informal en el que las evasiones son frecuentes.

La retroactividad de las Cesantías es una conquista laboral que aparentemente está beneficiando a los trabajadores, pero que está desanimando la creación de empleos y ocasionando una mayor rotación por despidos, constituyendo una de las causas el derecho a los retiros parciales o préstamos sobre las cesantías, siendo en la práctica préstamos deducibles del monto calculado con retroactividad.

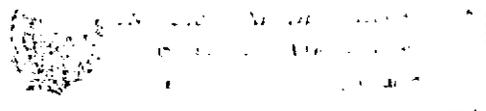
Aunque una empresa con buenos propósitos quiera mantener las ventajas de la retroactividad, un competidor nuevo, que no tenga esas cargas de retroactividad y otras prestaciones surgidas de la antigüedad, le aventajará en precios, por lo que la empresa vieja acabará perdiendo utilidades o en caso extremo saliendo del mercado.

La retroactividad así, lejos de favorecer al trabajador, lo perjudica y crea una situación explosiva; un contingente de trabajadores despedidos periódicamente, cada vez de

más difícil reenganche, que finalmente se vé al margen del mercado de trabajo a los 45 o 50 años, mucho antes de ser elegible para su jubilación.

El informe publicado el 20 de Noviembre de 1984 por la División de Investigación Económica de la Superintendencia de Sociedades, presenta cifras alarmantes sobre la disminución del nivel de empleo y sobre el incremento de los pasivos laborales en el sector manufacturero, considerado el más dinámico de nuestra economía. Las 180 empresas analizadas, entre ellas las más representativas del país, decrecieron su número de trabajadores de 159.198 en 1980 a 141.755 en 1983. Sin embargo, las mismas empresas aumentaron su pasivo laboral de 47.000 millones a 94.300 millones de pesos en igual lapso. Aún en términos reales, considerada una inflación promedio del 20% en el período, el pasivo laboral aumentó en el 16% en los mismos tres años. Que 180 empresas del sector más representativo del país descienda su oferta de empleo en un 11% y que a pesar de eso, su pasivo laboral crezca en un 16% en términos reales, resalta problemas estructurales serios que desbordan el ámbito puramente laboral y comprometen la estabilidad de la empresa, núcleo primario de nuestro sistema económico.

El pasivo laboral registrado en los balances e informes



de estas compañías comprende las pensiones de jubilación a cargo, según los cálculos actuariales pertinentes, las cesantías consolidadas que adeudan y los saldos debidos por otras prestaciones sociales al cierre de cada ejercicio. Es de resaltar que aproximadamente dos tercios del pasivo lo generan las cargas por pensiones de jubilación que afectan duramente las empresas antiguas, y el tercio restante, la retroactividad de las cesantías que afectan por igual a empresas nuevas y viejas.

54595

Las pensiones de jubilación quedaron a cargo del Seguro Social en la década de los 60 con la excepción de aquellas de los trabajadores antiguos que están a cargo de los patronos o que se comparten entre empresas y gobierno. Esta carga laboral pesa muchísimo en la empresa de larga existencia pero ya no afecta como carga directa a la generación de nuevos empleos. Con las pensiones de jubilación a cargo del Seguro Social el problema es analizar y vigilar que se encuentren debidamente respaldadas, provistas y fiscalizadas.

La retroactividad de las cesantías es hoy por hoy la carga laboral más gravosa en la generación de nuevos empleos y aquella que causa los mayores problemas en el cálculo del costo de la mano de obra, pues como ya hemos mencionado, varía con la antigüedad, dificultando así la elabora

ción de presupuestos en las empresas.

En el cuadro a continuación se presenta un ejemplo que resalta el costo real de los incrementos nominales de la mano de obra y hace diferencia entre el costo y el pasivo laboral, considerando tan sólo los recargos de la Ley y analizando la evolución de salarios y prestaciones en los primeros 5 años de permanencia en la empresa. Sobre la suposición de que a un empleado que devengaba \$20.000 a su ingreso, se le ha venido incrementando teóricamente su salario en el 20% anual.

CUADRO No. 1

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
A. COSTO LABORAL					
A.1. Evolución sueldo	\$ 20.000	\$ 24.000	\$ 28.800	\$ 34.560	\$ 41.472
A.2 Costo Laboral Anual directo					
a. Salarios (11.5 meses)	230.000	276.000	331.200	397.440	476.928
b. Vacaciones (5 meses)	10.000	12.000	14.400	17.280	20.736
c. Prima legal (1 mes)	20.000	24.000	28.800	34.560	41.472
d. Cesantía (1 mes)	20.000	24.000	28.800	34.560	41.472
e. Int. de cesantía (1)	---	2.400	5.760	10.368	16.589
f. Retroactividad cesantía (2)	---	4.000	9.600	17.280	27.648
g. Subsidio familiar (3)	9.200	11.040	13.248	15.898	19.077
h. Sena (4)	4.600	5.520	6.624	7.949	9.539
i I.S.S. (6)	21.620	25.944	31.128	37.359	44.831
TOTAL COSTO DIRECTO	320.020	390.420	476.184	580.643	707.830
A.2 Incremento real %	---	22%	22%	22%	22%
A.3 Prestaciones como porcentaje del Salario.	39.1%	41.1%	43.8%	46.1%	48.4%
A.4 Cesantía acumulada	20.000	48.000	86.400	138.240	207.360
A.5 Pago efectivo anual si el trabajador se retira al fin del año(7)	320.000	410.420	524.184	667.043	846.070
A.6 Incremento pago anual	---	28.2%	27.7%	27.2%	26.8%

NOTAS :

- 1) 12% de cesantía acumulada al 31 de diciembre año anterior
- 2) El monto del aumento por el número de años discurridos hasta la fecha del aumento.
- 3) 4% de los salarios.
- 4) y 5) 2% de los salarios.
- 6) Aproximadamente el 9.4% de los salarios. Sólo se considera aquí lo pagado por el patrono.
- 7) Equivale al total del costo directo en A.2 menos la cesantía causada en el año, menos la retroactividad de la cesantía más el total adeudado de cesantía, A.4.
- 8) Se supone que el empleado gana más de dos salarios mínimos y que el patrono no está obligado a darle calzado, overoles ni subsidio de transporte, auxilio escolar, gafas, prima de vacaciones, prima extra, que sin duda existen en muchas em presas.

El cuadro anterior nos aclara lo siguiente : Es innegable que cualquier aumento en la remuneración laboral tiene un costo efectivo mayor que el nominal.

Las prestaciones de ley montan a casi medio salario en los primeros cinco (5) años de permanencia del trabajador y están en constante ascenso por efecto de la retroactividad de la cesantía. El efecto de un aumento salarial es mayor sobre la tesorería de la compañía que sobre su estado de rendimiento, cuando comparamos el incremento real en costos, al haber provisionado apropiadamente la retroactividad de cesantías, literal A-2, con el literal A-5 mide el incremento de las erogaciones laborales en el supuesto de no haber realizado anticipos y del retiro del empleado al fin de cada año. Resalta el hecho de que al elevarle al trabajador en 20% su remuneración se acaba comprometiendo la tesorería en un 27%, en promedio.

Los elevados costos laborales y su incremento en el tiempo atentan contra la generación y la estabilidad del empleo, como lo demuestra la reacción de la industria manufacturera en el período indicado.

Se ha considerado entonces que los altos costos están afectando la supervivencia misma de las empresas y su capacidad de competencia, con empresas nuevas especialmente cuando de

be competir con productos importados en las épocas de bonanzas cambiarias, o cuando se vé forzada a buscar mercados externos en épocas de depresión de la economía interna.

Las empresas en muchos casos vienen enfrentando aumentos en sus ingresos similares a la inflación, bien sea por controles estatales o por efectos del mercado o sencillamente por deterioro del poder adquisitivo de la masa consumidora, con crecimientos en costos por encima del indicador de inflación, como en el caso de las reales alzas laborales, el incremento de la materia prima importada con la devaluación, que hoy casi duplica en monto porcentual a la inflación y los costos financieros que más que duplican el mismo indicador. Las empresas en estas condiciones sufren un deterioro progresivo con el tiempo hasta que deciden afrontar su crisis, teniendo usualmente para ello dos expedientes alternos o complementarios. Lo obvio es volverse más eficientes, en términos económicos, comprando maquinaria moderna, casi siempre con desplazamientos de mano de obra no calificada, y la otra medida es rotar el personal, ya que el costo que causa la retroactividad puede considerarse un castigo para las empresas que estimulan la estabilidad de su personal y un beneficio económico comparativo para aquellas que tienen como sistema la rotación.

Para determinar los índices promedios, la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personales ACRIP investigó 146 compañías con una nómina total de 110.765 trabajadores distribuidos en 137 oficios diferentes. De esta manera se detectó un promedio de antigüedad nacional en los sectores manufactureros, bancarios, cadenas de mercadeo, electrificadoras, servicios y agro industria de 8.9 años por trabajadores.

El sector que arrojó un nivel más alto fué el agroindustrial con 12.4 años, conformado especialmente por los ingenios azucareros. El índice más bajo de antigüedad promedio lo tiene el sector de las cadenas de mercadeo con 6.1 años, lo cual indica que tiene una rotación más alta de trabajadores.

El sector manufacturero y electrificador presenta índices cercanos al promedio nacional de 9.5 y 9.7 años respectivamente.

Ver cuadro No. 2 (4)

Tal como se infiere del cuadro No.2, aproximadamente el 60% de la fuerza asalariada del país se encuentra con niveles de antigüedad que oscila entre 5 y 10 años. A partir de los 15 años desciende drásticamente a un 4%.

(4). Investig.Nal. de Salarios ACRIP.1987. Cifras presentadas al Consejo Nacional de Salarios.

C U A D R O No. 2

DISTRIBUCION NACIONAL SEGUN ANTIGUEDAD
PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES POR EMPRESA

Sector INDUSTRIAL	HASTA 5 AÑOS	5 A 8 AÑOS	8 A 1 AÑOS	10 A 15 AÑOS	15 A 20 AÑOS	MAS DE 20 AÑOS	PROMEDIO ANTIGUEDAD.
Manufactura	11%	22%	32%	32%	3%		9.5
Bancos	17%	50%	25%			8%	7.3
Cadenas Mer	10%	50%	10%				6.1
Electrifica		25%	25%				6.7
Servicios		33%	67%				12
Agroind		50%			50%		12.4
TOTAL NAL.	13%	28%	31%	24%	3%	1%	8.9 AÑOS

Tal como se infiere de la gráfica, aproximadamente el 60% de la fuerza asalariada de país se encuentra con niveles de antigüedad que oscila entre 5 y 10 años. A partir de los 15 años desciende drásticamente a un 4%.

Si consideramos que para la productividad general del país uno de los factores importantes es el de que las personas tengan el conocimiento, la técnica y la experiencia adecuada, aquellas medidas que estimulen la inestabilidad son inconvenientes.

Por otro lado buena parte de las empresas se mantienen operando fieles a la enseñanza de la teoría microeconómica de mantenerse a flote mientras el precio neto supere el costo variable, a la espera de tiempos mejores, forzando al máximo la reducción de sus costos fijos. Es por esto que algunas empresas para disminuir el impacto de la retroactividad, ofrecen pequeños aumentos a aquellos trabajadores que son liquidados después de tres meses del último aumento de sueldo regular, para despedirlos a los pocos días. Con esto, se obtiene reducir la base de liquidación de las prestaciones sociales, ya que el salario base de la liquidación no es el último devengado, sino el promedio.

Esta práctica la utilizan en aquellos casos en los cuales el trabajador devenga un salario fijo. Desde una posición

empresarial, se busca una salida legal que permita reducir el efecto de la carga prestacional sobre las finanzas de la empresa. Sin embargo no es ético, por lo que desde el punto de vista de los trabajadores constituye una injusticia ya que desmejora al empleado.

Finalmente, para los patronos, representa un costo alto la promoción de un empleado, puesto que al pasar éste a un rango salarial más alto, la cesantía se incrementa de manera significativa. En este sentido, el sistema actual puede ser un impedimento para el ascenso de los trabajadores, especialmente si la experiencia no mejora sustancialmente la productividad del trabajador.

Existen consideraciones adicionales, especialmente si es conveniente que las empresas sean captadoras obligatorias de los recursos de los trabajadores, o si económicamente al país le resultaría más favorable que estos fondos fueran independientes de las empresas y se distribuyeran racionalmente en los distintos sectores. Es tanto lo que se ha atacado a la retroactividad que ya existe un consenso por parte de los patronos sobre la necesidad de cambiar este sistema.

La Asociación Nacional de Industriales ANDI ha manifestado que : " Las reivindicaciones laborales son legítimas, pero

han olvidado el problema del desempleo. Hace falta un instrumento legal que las concilie dentro de una política de recursos humanos. De otro modo las reivindicaciones serán puramente formales, beneficiarán a un núcleo respetable pero reducido de la población...."

La posición de las Centrales Obreras, respecto a una reforma laboral, se funda en que aquellas disposiciones adoptadas por la legislación son conquistas laborales susceptibles de modificarse en la medida que se propongan otras compensatorias y que eliminen los factores perjudiciales a la creación de empleo.

Por su parte el Gobierno del Doctor Virgilio Barco, en su Plan de Economía Social (3), ha dicho : " El Gobierno Nacional está convencido de la necesidad y posibilidad de encontrar mecanismos nuevos de índole legal y prestacional que permitan flexibilizar el mercado de trabajo y asegurar la estabilidad y derecho de los trabajadores..."

(3). El Plan de Economía Social propuesto al País como plan de desarrollo, incluye dentro de los programas sectoriales para el desarrollo social el relativo a "Empleo e Ingresos.

C. PROPUESTAS PARA REFORMAR EL SISTEMA DE LIQUIDACION DE CESANTIAS.

Entre las varias propuestas que se han hecho para el cambio del actual sistema de liquidación de las cesantías, sobresale la de integrarla al salario. La idea del salario surge de las cesantías, ya que las otras prestaciones que son susceptibles de ser incluidas dentro del salario ni son inciertas ni costosas para los empresarios.

Se ha argumentado en contra que al integrar las cesantías al salario, lo que hoy es ahorro social y económico y capital de trabajo de las empresas, se convertiría en consumo inmediato. De una parte los asalariados aumentarían su poder de compra y en otra se crearía cuello de botella en la producción al descapitalizarse las empresas. El salario integral tendría efectos inflacionarios y con ello se anularía el incremento nominal de los salarios.

En 1968 se propuso la creación del Fondo Nacional del Ahorro, tanto para los asalariados del sector público como para los particulares. Las cesantías generadas en el año serían trasladadas al Fondo, el cual destinaría estos recursos a la construcción de viviendas populares, a cambio de un interés del 9% anual. Se rechazó por el sector privado.

Los trabajadores comentaban que no confiaban en los patronos y el Estado para manejar los Fondos. Y los patronos aseguraban que se descapitalizarían las empresas, los recursos no volverían al sector productivo y que se crearía un ente gigante e ineficiente. No se entiende por qué los empresarios esgrimieron como argumento la descapitalización, dado que las cesantías acumuladas se irían trasladando paulatinamente al Fondo. Los trabajadores todavía no eran beneficiarios de los altos intereses que hoy reciben. Era una época propicia para cambiar la retroactividad de las cesantías, tal vez mediante una entidad similar.

Hoy son conocidas las demoras en los pagos, los pocos beneficiarios de vivienda y la desorganización del Fondo Nacional del Ahorro.

Posteriormente, en la administración de Pastrana se crearon los Fondos Regionales de Capitalización Social para que se depositaran allí las cesantías del sector Privado generadas durante el año, pero manteniéndose la retroactividad. Estos recursos rentarían un interés anual del 9% y serían destinados a la inversión en el sector productivo a través de bonos de la Corporación Financiera Popular para la pequeña y mediana industria, a la compra de nuevas emisiones de acciones de sociedades anónimas y a la inver

sión de Bonos del Instituto de Fomento Industrial IFI. Su administración estaría a cargo de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno con participación minoritaria. Estos Fondos se crearon mediante Decreto extraordinario del ejecutivo con fundamento en el numeral 14 del Art. 120 de la Constitución Nacional, en el que se le dá al Presidente la facultad de legislar sobre el ahorro. Posteriormente el Consejo de Estado derogó este Decreto por inconstitucional al considerar que las cesantías no eran ahorro. Estos Fondos tal vez hubieran sido gravosos para el patrono, porque tendría que pagar la retroactividad, pero sin utilizar los recursos como capital de trabajo.

La ANDI Asociación Nacional de Industriales sugirió en 1978, que la cesantía anual se aumentara del 8.33% de lo devengado en el año al 11%, a cambio de la retroactividad, y que las empresas continuarán utilizándola. Se supone que dicha propuesta favorecía a los que tenían tres años y medio y cuatro de antigüedad, por lo que perderían los trabajadores antiguos, además no se eliminarían los pasivos en las empresas por cesantías y éstos continuarían creciendo anualmente. Se consideró finalmente que para sustituir la retroactividad no sólo se debía aumentar el porcentaje de liquidación sino que también se requería que la cesantía obtuviera un rendimiento similar al del mercado.

Francisco Mejía Vélez, propuso que la liquidación anual fuera del 10% y que se trasladara la cesantía a nombre de cada trabajador a las Corporaciones de ahorro y vivienda las cuales rentarían intereses upaquizados. Los recursos se destinarían una parte a desarrollo de vivienda para clases populares y media; y la otra a créditos para aumentar la producción. En la práctica estos recursos quedarían siendo utilizados en la construcción de vivienda únicamente, dado que esta es la función primordial de las Corporaciones de ahorro y vivienda CAV.

FEDEPUNTO, sugirió otra alternativa, que los recursos por cesantías más sus intereses, o sea el 9.33% de lo devengado en el año se trasladaran a un Fondo de Vivienda Popular que pagara un interés del 2.37% mensual a los ahorradores; pero ésto produciría distorsiones en el mercado financiero, abundancia de recursos para construcción y escasez en los demás sectores. Al reducirse el capital de trabajo de las empresas aumentaría la presión por crédito en el mercado financiero, por lo cual la tasa de interés se elevaría. Paralelamente por los altos costos de la vivienda, el fondo sólo podría beneficiar un pequeño porcentaje de afiliados. Si el objetivo es estimular la vivienda popular, los préstamos tendrían que ser colocados a bajo costo y por ende el interés que se tendría que pagar por las cesantías también sería bajo.

En la práctica, una gran parte de los aportantes subsidiaría a los pocos que lograrían conseguir vivienda mediante este sistema. La propuesta de Fedepunto de crear un solo ente financiero que recaudara los fondos de cesantías, requeriría de una estructura administrativa tan compleja que fácilmente podría convertirse en una entidad burocrática.

Joaquín Vallejo Arbelaez, Ex Ministro de Estado, propuso trasladar la cesantía a un fondo encargado de invertir estos recursos en acciones especiales de dividendo fijo en las mismas empresas. Por su parte los trabajadores renunciarían a las operaciones de gestión en las empresas. Estos recibirían títulos de participación del Fondo, los cuales serían intransferibles. Los beneficios se distribuirían, una parte como dividendos para las participaciones, otra para readquirir los títulos de los que se han muerto o se han retirado de la empresa y el resto para financiar planes de vivienda con el ICT y el BCH.

Pero para que la rentabilidad fuera equivalente al sistema actual era necesario que tanto el dividendo como la valorización de las acciones fueran altas. El dividendo era fijo pero la valorización no. Podían perjudicarse los trabajadores cuando la acción bajara de precio, como también podían obtener ganancias extraordinarias al aumen

tar el precio de la acción, todo lo cual involucraba un riesgo para los trabajadores; y al tener que renunciar el sector laboral a las operaciones de gestión podían aumentarse los conflictos entre los patronos y los trabajadores, contrariamente a lo predicado por la teoría de participación de utilidades.

Varios han planteado reformas que involucran la distribución de utilidades o la participación de capital en las empresas. Esto no sólo motivaría a los trabajadores a laborar en forma más productiva, sino que también se estimularía la capitalización en vez de un endeudamiento de la empresa al configurarse un sistema flexible a las fluctuaciones de la actividad productiva y además se democratizaría la propiedad en la sociedad. Sin embargo esta propuesta tiene el inconveniente de que obligaría a los trabajadores a ser inversionistas de la empresa donde trabajaren así ésta no fuera muy rentable, y aunque tuvieran la capacidad de fiscalizar la actividad productiva y financiera, la actividad productiva está condicionada a la capacidad empresarial y a las condiciones fluctuantes del mercado. Dada la inestabilidad de las empresas y su bajo desarrollo organizativo es difícil que este esquema pueda generalizarse.

Finalmente se ha planteado la integración de las cesantías

a la Seguridad Social y la creación de un Seguro de De
sempleo, propuesta ésta que será tratada ampliamente, a
continuación.

0.3 PROPUESTA ALTERNATIVA A LAS CESANTIAS

El Gobierno se proponía presentar un Proyecto de Ley en el año de 1987 para sustituir al actual régimen de Cesantías por un Auxilio de Desempleo, la creación de un Fondo Mutuo, la creación de un Fondo Social de Empleo y la suscripción de unos Bonos para el mismo efecto.

Este auxilio de Desempleo tenía como objetivos generales:

1. Mejorar el ingreso real y el patrimonio del trabajador, mediante la creación de nuevos medios para :
 - a) Facilitar los aumentos salariales al desvincular los de su posible incidencia en los pasivos laborales a cargo del empleador.
 - b) Establecer el crédito de contingencia para atender emergencias de la familia.
 - c) Consolidar el patrimonio del trabajador.
 - d) Crear oportunamente de complementar el salario con rentas de capital.

2. Reducir los riesgos que afectan el patrimonio del trabajador que quede cesante mediante :
 - a) Establecimiento de un seguro de Desempleo que le garantice ingresos por un período definido mientras logra un nuevo empleo.
 - b) Cubrir cualquier diferencia que para algunos empleados pueda existir en su contra al optar por el nuevo régimen prestacional.
3. Estimular la inversión generadora de empleo, con el crédito a los empresarios, para lo cual se debe lograr la capitalización social del ahorro de los trabajadores con la garantía del Banco de la República.
4. Garantizar el cabal cumplimiento del pago de la prestación por Cesantía en el trabajo, en sectores que tradicionalmente eluden la obligación como el agropecuario, el de la construcción y muchos de los servicios, además unificar el sistema para todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, para eliminar las incongruencias hoy existentes contrarias a los intereses de los trabajadores de varios sectores oficiales, como el municipal, la educación y la salud.

Los trabajadores voluntariamente pueden acogerse a esta prestación social, alternativa a la actual Cesantía, consistente en un aporte patronal del 10% del salario devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior que debe ser consignado a nombre del trabajador en una cuenta de ahorros abierta en cualquier institución Bancaria.

Estos aportes devengarán mensualmente un interés positivo, es decir, crecerán en términos reales, tal como ocurre con muchos de los depósitos establecidos hoy en día en el sistema financiero. Sin embargo hay que aclarar que este interés positivo no se definía en el Proyecto. Se pensaba que podría ser del 9%.

Al quedar cesante, el trabajador puede disponer del saldo de la cuenta de ahorros, bien retirando la totalidad de los mismos, o sólo las cantidades necesarias para subvenir a sus necesidades, sin descapitalizarse totalmente.

Al igual que en el Auxilio de Cesantía, el trabajador puede utilizar lo acumulado como Auxilio de Desempleo en la compra de una vivienda. De esta manera su patrimonio pasa de ser una inversión financiera a ser una inversión real, efectivamente protectora de la subsistencia de la familia.

A diferencia del Auxilio de Cesantía, utilizada en gran parte como capital del empleador, el Auxilio de Desempleo será administrado financieramente, con lo que la responsabilidad de generar rendimientos no recaerá sobre el empleador, al que actualmente se le exige el pago de rendimientos por un capital que a veces ya ha entregado al trabajador, al ser una práctica común entre éstos, solicitar liquidaciones parciales de la Cesantía para cubrir déficit del presupuesto familiar; en conclusión este patrimonio tiene la responsabilidad de preservarlo y acrecentarlo una entidad financiera con la garantía del Estado.

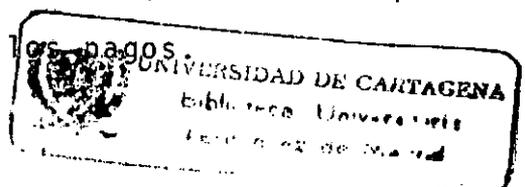
Además del 10% del salario, el Auxilio de Desempleo comprende el pago de un porcentaje adicional, se piensa que será del 3, para conformar un Fondo Mutuo (al cual aportarán los empleadores en forma exclusiva) que cumplirá dos finalidades :

1. Poner en marcha un sistema de seguro económico para quienes pierdan sus puestos de trabajo, cuya cobertura será cada vez mayor, en la medida que dicho Fondo se vaya robusteciendo financieramente.

Así el seguro de Desempleo inicialmente puede permitir un pago equivalente al 60% del último sueldo de

vengado por el trabajador y se extenderá hasta por 8 meses mientras logra conseguir un nuevo empleo. Más adelante, se puede aumentar la cuantía y la duración. Para tener derecho al pago del Seguro de Desempleo es necesario estar inscrito en una oficina oficial de promoción de empleo y no haber rechazado la oferta razonable de empleo que dicha oficina le haya formulado al desempleado.

2. Otra parte del Fondo Mutuo se dedicará a cubrir la eventual diferencia o menor valor que llegare a surgir en la liquidación de algunos de los trabajadores más antiguos que hayan optado por el nuevo sistema, al comparar dicha liquidación con la que le hubiere correspondido si hubiese continuado bajo el régimen de Cesantías ordinario. Está comprobado que en la generalidad de los casos el nuevo sistema preserva los derechos adquiridos. Pero para precaver la eventualidad de que en el caso particular de trabajadores muy antiguos, que no han capitalizado sus reservas, el nuevo sistema arroje cifras prestacionales inferiores a las del antiguo de Cesantías, se establecerá que el Fondo Mutuo debe cubrir la diferencia. En la medida que transcurra el tiempo estos casos irán desapareciendo y las reservas previstas para cubrir tal riesgo se sumarán a las del seguro de Desempleo para mejorar la cuantía de los pagos.



El Auxilio de Desempleo será incompatible con el de Cesantía, es decir, el disfrute de uno excluye el otro.

Con observancia de las normas sobre representación sindical, es válida la opción que haga el sindicato en nombre de los trabajadores.

En cuanto a los contratos celebrados después de la vigencia de la Ley, si las partes guardan silencio, se presume de derecho que el trabajador se acoge al sistema del Auxilio de Desempleo.

El trabajador escoge libremente el sistema al cual se acoge, para lo cual bastará informar por escrito al patrono. A partir de ese instante, dejará de causarse el Auxilio de Cesantía. El patrono tiene la opción de pagar las cesantías causadas a la terminación del contrato o antes, pero en todo caso la liquidación se hará con base en el salario de los últimos tres meses trabajados.

El tiempo de servicios que debe tenerse en cuenta para el pago del Auxilio de Cesantías es sólo el causado hasta el momento en que el trabajador escoja el nuevo régimen del Auxilio de Desempleo.

Los trabajadores actuales pueden escoger el nuevo régimen

sin perder la retroactividad de las cesantías ya causadas, pues este pasivo continúa definido como el producto del tiempo de servicios transcurrido antes de que el trabajador se acoja al nuevo régimen, multiplicado por el salario que éste devengaba en la fecha en que el patrono decida cancelarle, o por el último, en caso de terminación del contrato.

Cuando el trabajador opte por el nuevo modelo, el patrono liquidará en ese momento la cesantía acumulada y la consignará a nombre del trabajador. Si no tuviere el dinero, suscribirá un documento con el trabajador en el cual conste la suma que se deba por efecto de la liquidación, y sobre éste pagará intereses corrientes.

Para el empleador, la decisión del trabajador de optar por el nuevo régimen no hace exigible el pago inmediato del Auxilio de Cesantía según su conveniencia, él puede hacerlo antes de terminar el contrato para evitar los mayores efectos de la retroactividad. El régimen de intereses sobre la cesantía causadas y no pagadas compensará en forma equitativa al trabajador, mientras se produce la cancelación.

El Auxilio de Desempleo será recaudado por las instituciones financieras que el Gobierno autorice, las cuales

lo administrarán en forma de depósitos en una cuenta que se denominará "Cuenta de Ahorros Laborales" cuyo saldo se incrementará mensualmente.

El trabajador Titular sólo podrá disponer de los depósitos en ella efectuados, a la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, durante la ejecución de éste, y después de haber percibido al menos 12 aportes mensuales podrá ordenar que los saldos se apliquen en todo o en parte a las siguientes finalidades :

1. Para la adquisición, mejora, o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador.
2. Como garantía de los préstamos que le otorgue la misma institución financiera recaudadora, con destino a la satisfacción de necesidades familiares relacionadas con la salud, la educación y la dotación de la vivienda.

Cuando el aporte no fuere cancelado oportunamente la institución recaudadora liquidará a favor del trabajador y con cargo al empleador, los intereses de mora que determine el reglamento.

La certificación expedida por la institución financiera

correspondiente en la cual conste la liquidación de intereses de mora presta mérito ejecutivo en favor del trabajador. Es competente para conocer del respectivo proceso, la jurisdicción laboral. Si el proceso culmina antes de la terminación del contrato de trabajo, el pago sólo puede hacerse depositando las sumas respectivas en la cuenta de ahorros laborales.

Con el objetivo de lograr una efectiva capitalización del patrimonio de los trabajadores, los Auxilios de Desempleo por ellos percibidos y mientras llega el momento en que pueden disponer de ellos libremente, deberán ser invertidos en Bonos, respaldados por el Gobierno, a través del Banco de la República.

Los Bonos tendrán una retribución financiera total superior a la que las instituciones recaudadoras del Auxilio de Desempleo reconozcan a los saldos en las cuentas de ahorros laborales, según la fijación que haga la autoridad monetaria correspondiente.

La acumulación de capital que permite el sistema será para los empresarios una oportunidad de crédito nueva, que sin duda es una colaboración significativa para cometer la tarea de generar nuevos empleos. Se busca facilitar la labor empresarial suministrando crédito sano, no infla

cionario, a los precios del mercado de capitales.

Las sumas iniciales del Fondo no pueden estimarse en forma definitiva, pues dependen de la acogida que tenga el nuevo régimen, pero los aportes anualmente son superiores a los que hoy perciben en conjunto el SENA, las Cajas de Compensación Familiar y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (8% del valor de la nómina).

Los presupuestos de estas instituciones, sumados en todo el país, pueden dar una idea de la magnitud e importancia que tendría el Fondo como financiador de las nuevas empresas generadoras de empleo.

Serán recursos del Fondo Social de Empleo los siguientes :

1. El producto de la suscripción de los Bonos del Empleo.
2. Los beneficios y rendimientos que generen las operaciones efectuadas por el Fondo; y
3. Los cupos de redescuento que la Junta Monetaria le otorgue con el propósito exclusivo de atender las operaciones adecuadas a los objetivos del Fondo.

A. COMPARACION DEL RENDIMIENTO DEL SISTEMA
DE AUXILIO DE DESEMPLEO CON EL DE CESANTIAS.

En el cuadro a continuación se comparan los valores finales de los ingresos percibidos bajo el sistema actual de Cesantías y bajo el sistema propuesto de Auxilio de Desempleo, del 10% mensual. Se supone un aumento salarial anual del 21% y una tasa de interés del 33% anual.

El valor final bajo el Auxilio de Desempleo es el valor acumulado por una cuota del 10% mensual que gana intereses mensuales a la tasa anual del 33%. El valor final bajo el sistema actual de Cesantías es el acumulado por la serie de pagos de intereses más el de los retiros de Cesantías, según varias opciones : al final, o cada dos años.

Se puede apreciar que cuando no hay retiros parciales, el Auxilio de Desempleo resulta más ventajoso que el de las Cesantías, para los que se incorporan como nuevos al primer sistema. Ello también ocurre, cuando el que entra al sistema ya tiene antigüedad en el sistema de Cesantías y aporta el saldo neto disponible al nuevo sistema.

El cuadro también permite apreciar circunstancias en las cuales el sistema de Auxilio de Desempleo resulta inferior

al de Cesantías : Cuando éste permite retiros parciales frecuentes y opera la doble retroactividad; y cuando hay antigüedad en el sistema de Cesantías, pero el que entra al Auxilio de Desempleo no le aporta a éste su saldo disponible en el primero. En estos casos operaría el seguro aportado por el Fondo Mutuo para incentivar la transferencia al nuevo sistema de Auxilios de Desempleo. Sin embargo, puede observarse que este seguro sólo podría quizás cubrir parte de las desventajas de transferencias al nuevo sistema, quedando el resto a cargo del empleador.

C U A D R O No. 3

COMPARACION ENTRE EL REGIMEN ACTUAL DE CESANTIAS
Y EL SISTEMA DE AUXILIO DE DESEMPLEO

Condición al entrar al sistema de auxilio de desempleo.	Tipo de retiro bajo sistema actual de cesantías.	Años hasta retiro total.	Valor final con auxilio desempleado del 10% mensual.	Valor final con sistema actual de cesantías.	Diferencia a favor del auxilio de desempleo.
Recién vinculado	Sólo retira al final	5	17.3	15.1	2.8
		7	40.8	34.9	5.9
		10	121.1	105.7	15.4
		15	624.6	560.0	64.5
10 años de vinculación sin saldo anterior.	Sólo retira al final	5	17.9	15.1	-12.8
		7	40.8	68.8	-28.0
		10	121.1	197.9	-76.8
		15	624.6	982.0	-357.4
10 años de vinculación con saldo anterior intacto.	Sólo retira al final	5	59.5	52.2	7.3
		7	114.4	101.9	12.5
		10	294.3	267.2	27.1
		15	1.345.3	1.250.4	94.9
Recién vinculado sin saldo anterior.	Retira cada 2 años	5	17.9	18.2	- 0.3
		7	40.8	45.8	- 4.8
		10	121.1	151.4	- 30.3
		15	624.6	912.9	-288.3

64

Supuestos : - La tasa de interés anual empleada para la actualización con la cual se comparan los valores finales es 33%, y sería la tasa reconocida en el fondo de auxilio de desempleo.

- El valor final para el sistema actual de cesantías cuando hay retiros parciales, incluye también la suma de la actualización de estos retiros al 33%.

B. ANALISIS FINANCIERO DE LA PROPUESTA EN MEMORANDO PRESENTADO POR EL MINISTRO DE TRABAJO DR: YOUNES MORENO, AL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO.

Se parte de los siguientes supuestos para hacer el análisis :

1. Se toma un salario inicial mensual de \$100.00
2. Se supone crecimientos salariales del 20%, 25% y 30% anual.
3. Se toma un costo de oportunidad para el empleador igual a la tasa de colocación en el mercado, la cual es aproximadamente del 41% efectivo anual, y una tasa del 30% anual, tasa de captación para el trabajador.
4. Se supone un horizonte de 20 años.
5. No incluye el aporte adicional para el Fondo Mutuo.

Al observarse las dos alternativas y al hallarse el costo de oportunidad de los intereses a las Cesantías en el modelo actual, lo que se está evaluando es cuál ha sido el costo total en valor presente de un trabajador al cabo de un determinado número de años. Esta inquietud, la de si es necesario o no capitalizar los intereses a las Cesantías, surge por el hecho de que se considera que los intereses a las Cesantías en el modelo actual son de pago forzoso en una

fecha determinada, ya que de no hacerse al doblarse el monto de los mismos, implica un elevadísimo costo para el empresario.

C U A D R O No. 4

MODELO ACTUAL FLUJOS DEL EMPLEADOR SIN RETIROS PARCIALES
 TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 20%
 TASA DE ACTUALIZACION = 41%

MODELO PROPUESTO

67

1	2	3	4	2				
AÑOS	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	INT. CESANT. CAPITALIZAD.	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO EMPLEADO
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0	141.2
2	120.0	240.0	28.8	45.7	285.7	2	120.0	368.4
3	144.0	432.0	51.8	116.3	548.3	3	144.0	722.7
4	172.8	691.2	82.9	246.9	938.1	4	172.8	1.263.0
5	207.4	1.036.8	124.4	472.6	1.509.4	5	207.4	2.073.5
6	248.8	1.493.0	179.2	845.5	2.338.5	6	248.8	3.274.8
7	298.6	2.090.2	250.8	1.443.0	3.533.2	7	298.6	5.039.0
8	358.3	2.866.5	344.0	2.378.6	5.245.2	8	358.3	7.610.7
9	430.0	3.869.8	464.4	3.818.2	7.688.1	9	430.0	11.338.1
10	516.0	5.159.8	619.2	6.002.9	11.162.7	10	516.0	16.715.0
11	619.2	6.810.9	817.3	9.281.4	16.092.3	11	619.2	24.442.1
12	743.0	8.916.1	1.069.9	14.156.7	23.072.8	12	743.0	35.512.2
13	891.6	11.590.9	1.390.9	21.351.8	32.942.7	13	891.6	51.330.7
14	1.069.9	14.979.0	1.297.5	31.903.5	46.882.6	14	1.069.9	73.886.5
15	1.283.9	19.258.8	2.311.1	47.295.0	66.553.8	15	1.283.9	105.992.3
16	1.540.7	24.651.2	2.958.1	69.644.1	94.295.3	16	1.540.7	151.623.9
17	1.848.8	31.430.3	3.771.6	101.969.8	133.400.2	17	1.848.8	216.399.4
18	2.218.6	39.935.0	4.792.2	148.569.7	188.504.7	18	2.218.6	508.254.8
19	2.667.3	50.504.3	6.070.1	715.553.3	266.137.7	19	2.662.3	438.397.3
20	3.194.8	63.896.0	7.667.5	311.597.7	375.493.7	20	3.194.8	622.619.8

CUADRO No. 5

MODELO ACTUAL FLUJOS DEL EMPLEADOR SIN RETIROS PARCIALES

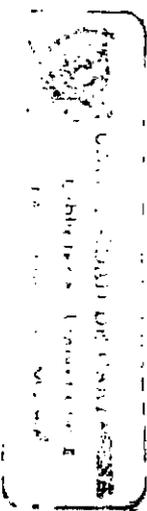
TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 25%

TASA DE ACTUALIZACION = 41%

MODELO PROPUESTO

AÑOS	1 SALARIO	2 CESANTIAS	3 INTERESES CESANTIAS	4 INT. CESANT. CAPITALIZAD.	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO	EMPLEADO
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0		141.2
2	125.0	250.0	30.0	46.9	296.9	2	125.0		375.5
3	156.3	468.8	56.3	122.4	591.2	3	156.3		750.0
4	195.3	781.3	93.8	266.3	1.047.6	4	195.3		1.333.1
5	244.1	1.220.7	146.5	522.0	1.742.7	5	244.1		2.224.3
6	305.2	1.831.1	219.7	955.8	2.786.8	6	305.2		3.567.1
7	381.5	2.670.3	320.4	1.668.1	4.338.4	7	381.5		5.568.1
8	476.8	3.814.7	457.8	2.809.8	6.624.5	8	476.8		5.824.0
9	596.0	5.364.4	643.7	4.605.5	9.969.9	9	596.0		12.860.2
10	745.1	7.450.6	894.1	7.387.9	14.838.4	10	745.1		19.184.6
11	931.3	10.244.5	1.229.3	11.646.2	21.890.8	11	931.3		28.364.9
12	1.164.2	13.969.8	1.676.4	18.097.5	32.067.4	12	1.164.2		41.637.7
13	1.455.2	18.917.5	2.270.1	27.787.6	46.705.1	13	1.455.2		60.763.3
14	1.819.0	25.465.9	3.055.9	42.236.5	67.702.3	14	1.819.0		88.243.8
15	2.273.7	34.106.1	4.092.7	63.646.2	97.752.2	15	2.273.7		127.633.2
16	2.842	45.474.7	5.457.0	95.198.0	140.672.8	16	2.842.2		183.974.6
17	3.552.7	60.396.1	7.247.5	141.476.8	201.872.9	17	3.552.7		264.419.0
18	4.440.9	79.936.1	9.592.3	209.074.6	289.010.6	18	4.440.9		379.099.3
19	5.551.1	105.471.2	12.656.5	307.451.7	412.922.9	19	5.551.1		542.365.7
20	6.938.9	138.777.9	16.653.3	450.160.2	588.938.1	20	6.938.9		774.530.1

88



MODELO ACTUAL FLUJOS DEL EMPLEADOR SIN RETIROS PARCIALES
 TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 30%
 TASA DE ACTUALIZACION = 41%

MODELO PROPUESTO

AÑOS	1	2	3	4	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO EMPLEADO
	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	INT. CESANT. CAPITALIZAD.				
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0	141.2
2	130.0	260.0	31.2	48.1	308.1	2	130.0	387.5
3	169.0	507.0	60.8	128.7	635.7	3	169.0	777.9
4	219.7	878.8	105.5	286.9	1.165.7	4	219.7	1.407.0
5	285.6	1.428.1	171.4	575.9	2.004.0	5	285.6	2.387.0
6	371.3	2.227.8	267.3	1.079.4	3.307.1	6	371.3	3.889.7
7	482.7	3.378.8	405.5	1.927.3	5.306.1	7	482.7	6.165.9
8	627.5	5.019.9	602.4	3.319.9	8.339.8	8	627.5	9.579.6
9	815.7	7.341.6	881.0	5.562.1	12.903.7	9	815.7	14.658.6
10	1.060.4	10.604.5	1.272.5	9.115.1	19.719.6	10	1.060.4	22.165.5
11	1.378.6	15.164.4	1.819.7	14.672.0	29.836.5	11	1.378.6	33.199.3
12	1.792.2	21.505.9	2.580.7	23.268.3	44.774.2	12	1.792.2	49.340.7
13	2.329.8	30.287.5	3.634.5	36.442.8	66.730.3	13	2.329.8	72.859.1
14	3.028.8	42.402.5	5.088.3	56.472.7	98.875.2	14	3.028.8	107.006.5
15	3.937.4	59.060.6	7.087.3	86.713.7	145.774.4	15	3.937.4	156.436.9
16	5.118.6	81.897.4	9.827.7	132.094.0	213.991.5	16	5.118.6	227.801.1
17	6.654.2	113.120.8	13.574.5	199.827.1	312.947.9	17	6.654.2	330.592.2
18	8.650.4	155.707.5	18.684.9	300.441.1	456.148.6	18	8.650.4	478.345.4
19	11.245.5	213.665.3	25.639.8	449.261.8	662.927.1	19	11.245.5	690.340.5
20	14.619.2	292.384.1	35.086.1	668.545.2	960.929.3	20	14.619.2	994.015.7

80

CUADRO No. 7

MODELO ACTUAL FLUJOS DEL TRABAJADOR SIN RETIROS PARCIALES
 TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 20%
 TASA DE ACTUALIZACION = 30%

MODELO PROPUESTO

AÑOS	1..	2	3	4	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO EMPLEADO
	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	INT. CESANT. CAPITALIZAD.				
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0	135.7
2	120.0	240.0	28.8	44.4	284.4	2	120.0	339.3
3	144.0	432.0	51.8	109.6	541.6	3	144.0	636.5
4	172.8	691.2	82.9	225.4	916.6	4	172.8	1.062.0
5	207.4	1.036.8	124.4	417.4	1.454.2	5	207.4	1.662.0
6	248.8	1.493.0	179.2	721.8	2.214.8	6	248.8	2.498.4
7	298.6	2.090.2	250.8	1.189.1	3.279.3	7	298.6	3.653.1
8	358.3	2.866.5	344.0	1.889.9	4.756.4	8	358.3	5.235.4
9	430.0	3.869.8	464.4	2.921.2	6.791.0	9	430.0	7.389.5
10	516.0	5.159.8	619.2	4.416.7	9.576.5	10	516.0	10.306.7
11	619.2	6.810.9	817.3	6.559.1	13.370.0	11	619.2	14.239.0
12	743.0	8.916.1	1.069.9	9.596.7	18.512.8	12	743.0	19.519.1
13	891.6	11.590.9	1.390.9	13.866.6	25.457.6	13	891.6	26.584.9
14	1.069.9	14.979.0	1.797.5	19.824.1	34.803.2	14	1.069.9	36.012.5
15	1.283.9	19.258.8	2.311.1	28.082.4	47.341.2	15	1.283.9	48.558.8
16	1.540.7	24.651.2	2.958.1	39.465.3	64.116.5	16	1.540.7	65.217.5
17	1.848.8	31.430.3	3.771.6	55.076.5	86.506.8	17	1.848.8	87.292.0
18	2.218.6	39.935.0	4.792.2	76.391.6	116.326.6	18	2.218.6	116.490.7
19	2.662.3	50.584.3	6.070.1	105.379.2	155.963.6	19	2.662.3	155.051.2
20	3.194.8	63.896.0	7.667.5	144.660.5	208.556.5	20	3.194.8	205.902.5

MODELO ACTUAL FLUJOS DEL TRABAJADOR SIN RETIROS PARCIALES

TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 25%

TASA DE ACTUALIZACION = 30%

MODELO PROPUESTO

	1	2	3	4				
AÑOS	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	INT. CESANT. CAPITALIZAD.	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO EMPLEADO
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0	135.7
2	125.0	250.0	30.0	45.6	295.6	2	125.0	346.1
3	156.3	468.8	56.3	115.5	584.3	3	156.3	662.0
4	195.3	781.3	93.8	243.9	1.025.2	4	195.3	1.125.6
5	244.1	1.220.7	146.5	463.6	1.684.3	5	244.1	1.794.7
6	305.2	1.831.1	219.7	822.4	2.653.5	6	305.2	2.747.3
7	381.5	2.670.3	320.4	1.389.6	4.059.9	7	381.5	4.089.2
8	476.8	3.814.7	457.8	2.264.2	6.078.9	8	476.8	5.961.1
9	596.0	5.364.4	643.7	3.587.2	8.951.6	9	596.0	8.561.0
10	745.1	7.450.6	894.1	5.557.4	13.008.0	10	745.1	12.140.4
11	931.3	10.244.5	1.229.3	8.454.0	18.698.6	11	931.3	17.046.5
12	1.164.2	13.969.8	1.676.4	12.666.6	26.636.4	12	1.164.2	23.740.5
13	1.455.2	18.917.5	2.270.1	18.736.7	37.654.1	13	1.455.2	32.837.6
14	1.819.0	25.465.9	3.055.9	27.413.6	52.879.4	14	1.819.0	45.157.6
15	2.273.7	34.106.1	4.092.7	39.730.4	73.836.4	15	2.273.7	61.790.8
16	2.842.2	45.474.7	5.457.0	57.106.4	102.581.2	16	2.842.2	84.185.4
17	3.552.7	60.396.1	7.247.5	81.485.9	141.882.0	17	3.552.7	114.262.7
18	4.440.9	79.936.1	9.592.3	115.524.0	195.460.0	18	4.440.9	154.568.1
19	5.551.1	105.471.2	12.656.5	162.837.7	268.308.9	19	5.551.1	208.473.2
20	6.938.9	138.777.9	16.653.3	228.342.4	367.120.3	20	6.938.9	280.432.6

CUADRO No. 9

MODELO ACTUAL FLUJOS DEL TRABAJADOR SIN RETIROS PARCIALES
 TASA DE INCREMENTO SALARIAL = 30%
 TASA DE ACTUALIZACION = 30%

MODELO PROPUESTO

AÑOS	1	2	3	4	TOTAL	AÑOS	SALARIO	FONDO EMPLEADO
	SALARIO	CESANTIAS	INTERESES CESANTIAS	INT. CESANT. CAPITALIZAD.				
1	100.0	100.0	12.0	12.0	112.0	1	100.0	135.7
2	130.0	260.0	31.2	46.8	306.8	2	130.0	352.9
3	169.0	507.0	60.8	121.7	628.7	3	169.0	688.1
4	219.7	878.8	105.5	263.6	1.142.4	4	219.7	1.192.7
5	285.6	1.428.1	171.4	514.1	1.942.1	5	285.6	1.938.1
6	371.3	2.227.8	267.3	935.7	3.163.4	6	371.3	3.023.5
7	482.7	3.378.8	405.5	1.621.8	5.000.6	7	482.7	4.585.6
8	627.5	5.019.9	602.4	2.710.7	7.730.6	8	627.5	6.812.9
9	815.7	7.341.6	881.0	4.404.9	11.746.5	9	815.7	9.963.9
10	1.060.4	10.604.5	1.272.5	6.999.0	17.603.5	10	1.060.4	14.392.3
11	1.378.6	15.164.4	1.819.7	10.918.4	26.082.8	11	1.378.6	20.581.1
12	1.792.2	21.505.9	2.580.7	16.774.6	38.280.5	12	1.792.2	29.187.7
13	2.329.8	30.287.5	3.634.5	25.441.5	55.729.0	13	2.329.8	41.106.0
14	3.028.8	42.402.5	5.088.3	38.162.3	80.564.8	14	3.028.8	57.548.4
15	3.937.4	59.060.6	7.087.3	56.698.2	115.758.9	15	3.937.4	80.156.7
16	5.118.6	81.897.4	9.827.7	83.535.4	165.432.8	16	5.118.6	111.150.6
17	6.654.2	113.120.8	13.574.5	122.170.5	235.291.3	17	6.654.2	153.526.8
18	8.650.4	155.707.5	18.684.9	177.506.5	333.214.0	18	8.650.4	211.325.1
19	11.245.5	213.665.3	25.639.8	256.398.3	470.063.6	19	11.245.5	289.985.0
20	14.619.2	292.384.1	35.086.1	368.403.9	660.788.0	20	14.619.2	396.821.5

De los cuadros 4,5 y 6 se observa que a medida que se aumenta el salario dejando fija la tasa de interés, la diferencia tiende a ser menor entre ambos modelos por el efecto de la retroactividad.

54595

Al observar el cuadro 7, encontramos que para un incremento salarial del 20% y una tasa de interés de captación efectiva anual del 30%, el modelo propuesto beneficia más al trabajador hasta el año 18; con aumentos salariales del 25%, cuadro 8, hasta el año 7; y con el incremento del 30%, cuadro 9, hasta el año 5. Se observa entonces que cuando el incremento salarial es mayor, permaneciendo constante la tasa de interés, el modelo propuesto se hace menos costoso que el modelo actual para el empresario.

Se puede esperar que en la medida en que evolucione la economía, tanto los salarios como las tasas de interés variarán de acuerdo con los niveles de inflación, dado que los salarios no pueden permanecer rezagados y es necesario que las tasas de interés sobrepasen la inflación para que el dinero obtenga un interés real. De acuerdo a esto, el costo de la cesantía, mediante el actual sistema de liquidación, en una economía sin restricciones del mercado, sería un poco más elevado que las tasas de interés de colocación en el mercado financiero.

En caso de un desbordamiento de inflación se presentarían problemas en las empresas por el incremento sustancial de los pasivos en este rubro.

C. CONSIDERACIONES.

Es conveniente destacar que el Gobierno no asumía costo alguno en el nuevo Seguro de Desempleo, pero el proyecto proponía una garantía del Banco de la República a las entidades financieras. No parecía muy claro que en caso de quiebra de éstas fueran todos contribuyentes los que debieran proveer al pago de las prestaciones laborales de los trabajadores. Es necesario recordar que las Cesantías, como las demás prestaciones laborales, gozan de un régimen preferencial de pago que permite darles adecuada protección en caso de concordato o quiebra de las empresas.

De otro lado la administración del nuevo sistema parecía engorroso, al haber necesidad de administrar una cuenta especial de ahorro por cada trabajador que se acogiera al sistema.

En cuanto al análisis financiero de la propuesta, en Memorando presentado por El Ministro de Trabajo, doctor YOUNES MORENO, al Consejo Nacional del Trabajo el día 24

la retroactividad, despidiéndolos antes de los diez (10) años. Con el modelo propuesto, la antigüedad dejaría de ser una amenaza incentivando con ello la estabilidad laboral.

A pesar de las observaciones anteriormente mencionadas, puede decirse que este Proyecto constituía un avance en el mejoramiento de las relaciones obrero patronales.

Cabe destacar los conceptos emitidos por el consejero del Presidente Virgilio Barco, para los asuntos relacionados con la pobreza absoluta, Ernesto Rojas Morales, " Sabemos que no todo lo propuesto será aceptado, como tampoco todo será rechazado. Es absolutamente inexacto que el gobierno esté desmontando las cesantías con la nueva iniciativa. El régimen de las cesantías seguirá exactamente igual. Lo que pasará es que quienes hoy no reciben cesantías, ni gozan de las ventajas que ella representa, sí se acogerán a la nueva ley porque ésta permitirá que a partir de este gobierno todos los Colombianos sin distinción, reciban el beneficio de las cesantías o su alternativa. Hoy en día las empleadas del servicio doméstico, los jornaleros agrícolas, los obreros de la construcción, algunos sectores de conductores, empleados públicos del orden Nacional Departamental y Municipal, así como quienes ejercen trabajos temporales, entre otros

sectores no reciben cesantía.

A esos amplios núcleos vá dirigida la acción del gobierno ... Puede que tanto patronos como trabajadores tengan dudas sobre los efectos de la iniciativa. Es comprensible. Pero el gobierno está actuando con el mejor deseo de atender los reclamos que ambos sectores han venido formulando en los últimos años. Por eso se ha esbozado un proyecto de ley que recoge las aspiraciones obrero patronales, así :

- El actual régimen de cesantías seguirá vigente.
- Con la alternativa a las cesantías y su doble retro actividad, un trabajador que devengue un salario de 100 mil pesos mensuales, por ejemplo, habrá recibido de su patrono 140 mil pesos en ahorros a cambio de la cesantía en el primer año de vigencia de la nueva ley, mientras que en el actual sistema sólo contaría con 110 mil pesos en el mismo lapso, sobre los cuales puede pedir un adelanto parcial;

Los colombianos que se hayan en la clasificación de "más mal pagado y sin cesantía" serían automáticamente los más interesados en acogerse a la nueva ley, porque al entrar ella en vigencia todo colombiano podría recibir un salario mensual completo y adicionalmente, un 10% como ahorro ya que habrá aceptado el aporte patronal mensual a

cambio de la cesantía;

-Los desempleados, por su parte recibirán un 60% del último sueldo, devengado hasta cuando quedaron sin trabajo. Claro que en los primeros tres meses de la presentación de su solicitud ante el Senalde no recibirán el auxilio, mientras se les consigue un nuevo trabajo adecuado y de forzosa aceptación, para que la medida no se vaya a convertir en un instrumento mal utilizado;

-En la medida en que se vaya aumentando los ahorros mensuales del trabajador, éste podrá utilizarlos como base para solicitar al banco respectivo un préstamo sobre sus fondos, para destinarlos a viviendas o necesidades familiares.

El retiro total de esos ahorros sólo podría hacerlo al terminarse el contrato de trabajo en la empresa para la cual labora. Esto, con el ánimo de evitar que el nuevo ingreso fuera consumido totalmente y no constituyera un respaldo para la familia al quedar sin empleo el jefe del hogar.

-Los patronos que tengan dudas sobre los beneficios que les representará la iniciativa, deberían tener en cuenta que hoy en día están trabajando con el 8.33% de sus nóminas, lo cual en una empresa con una nómina de 10 mi

llones de pesos mensuales le permite al patrono disponer de 833.000 pesos por mes, cantidad que es insignificante, cuando se necesita hacer una ampliación;

-El nuevo sistema, en cambio por estar montado sobre la base de los 50 mil millones de pesos que se generan cada año por concepto de cesantías, les permitiría a los patronos tener acceso a un mercado representado por esos mismos 50 mil millones de pesos para crear nuevas empresas. Claro que no se le prestaría a cualquiera que desee montar una fábrica porque sí. Los créditos serían concedidos exclusivamente a aquellos proyectos que demuestren capacidad para crear millares de nuevos puestos de trabajo, es decir, el ahorro captado con los aportes patronales como alternativa a las cesantías, cumpliría una importante función social, como sería la de crear millares de nuevos empleos en todo el país, en beneficio de los colombianos que no consiguen puestos por ninguna parte." (4).

Sin embargo, cuando se lanzó la propuesta, el Ministro Younes Moreno, indicó que el propósito fundamental del gobierno era conocer la opinión de los sectores sociales que podrían verse afectados por la reforma.

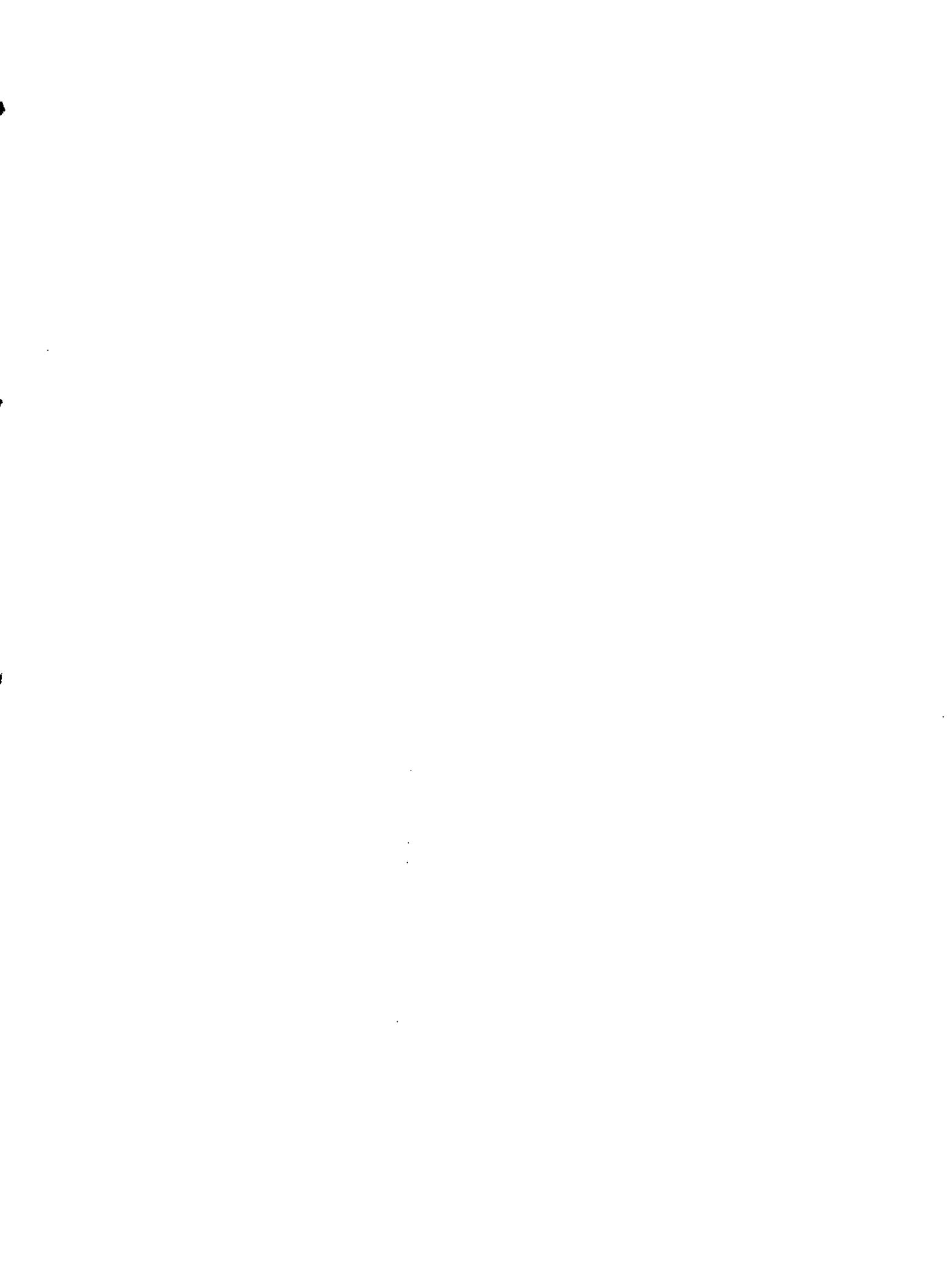
(4). Diario El Tiempo, lunes 18 de Mayo de 1987
Sección 1.B ECONOMICAS.

Vino a continuación el casi unánime rechazo de ésta por parte de los sectores patronales y sindicales, y a pesar del apoyo reiterado de la reforma por parte del Consejo ro Presidencial Ernesto Rojas Morales, parece que asistimos al entierro definitivo de la misma.

Al respecto es interesante transcribir la opinión del ex Ministro de Trabajo Jaime Pinzón López : "No creo que exista ambiente en el país para acabar con lo de la retroactividad. Y, además sostengo, aún cuando quienes protestan en primer término son los sindicalistas y los miembros de las Confederaciones, que en el fondo los más opuestos son los ejecutivos y los que ocupan cargos de dirección en el país; ya que quienes están pidiendo permanentemente retiros parciales de cesantías y hacen uso de la retroactividad son los gerentes, los subgerentes y los jefes de personal de las empresas, quienes, además, pasan un poquito agachados cuando se produce la protesta de los miembros de las Confederaciones!"(5)

Cualquier reforma laboral al respecto, implicaría un alto costo político que los miembros del Congreso no quieren asumir, por lo tanto cada día se hace más difícil una concertación que produzca resultados efectivos y positivos.

(5). Actualidad Laboral Revista Nov - Dic. 1983.



CONCLUSIONES

Hemos hecho en este trabajo, procurando mantener un criterio imparcial, un estudio sobre el costo financiero de las cesantía y su incidencia en los pasivos laborales. Observamos que el costo financiero de la retroactividad de las cesantías es muy alto e incalculable haciéndose proritario una revisión de éstas y la creación de instituciones que permitan y se adecúen al manejo de la inflación, pues ésta es ya un elemento permanente en la economía y sus repercusiones son enormes en la distribución de los ingresos.

Como hemos visto, este es un tema casi que inabordable, pues se trata de derechos adquiridos de los trabajadores, y al diseñar un mecanismo de liquidación de cesantías diferente al actual, es necesario tener en cuenta que las conquistas laborales anteriores se deben mantener.

Aparte de ésto, no existe en la actualidad ni siquiera una posición receptiva a cualquier iniciativa al respecto, siendo rechazadas de plano apenas son presentadas

a los gremios. Parece ser, que se prefiere ignorar la realidad de un país donde las evasiones prestacionales son frecuentes y la estabilidad laboral es sólo una utopía en determinados sectores de la producción.

La propuesta que hizo en el año de 1987 el Gobierno del Doctor Virgilio Barco V. no constituía una panacea, pero al menos era un avance que procuraba conciliar las posiciones empresariales y sindicales, y más que nada trataba de cubrir a aquellos trabajadores desprotegidos por una irrealdad que es mala consejera.

Es necesario que se estudien fórmulas conjuntas para encontrar una salida viable a este espinoso problema de las cesantías, que urge por sus repercusiones de una modificación sustancial.

En conclusión, es normal que las aspiraciones de los trabajadores se encuentren con frecuencia en abierta pugna con los intereses, aún legítimos de los empleadores, y en no pocas ocasiones con la propia conveniencia del país; por lo anterior, una política laboral acertada será aquella que busque el punto de equilibrio entre las varias posiciones antagónicas, de modo que el derecho que se recozca a una cualquiera de las partes no vaya en perjuicio de las demás.

B I B L I O G R A F I A

RENGIFO, Jesús María. La Seguridad Social en Colombia.
Ed. Temis, Bogotá Colombia 1982.

CÓDIGO LABORAL COLOMBIANO.

VELASQUEZ E., Marta Inés. Evaluación del Régimen Salarial
y Prestacional Colombiano. Anif.Rev. Documento 1982.

"Breve Nota Histórica sobre el Auxilio de Cesantía en la
Legislación Colombiana.
ANDI. Rev. Andí No. 20 1982.

GUTIERREZ M., Luis Fernando. La Onerosa Carga Laboral.
Rev. El Mundo al Vuelo. No. 79 1985.

ARISTIZABAL C., Ramiro. Entorno Salarial Colombiano.
ACRIP. Rev. Acrip No.2 1987.

RESTREPO LINCE, Ivan. Retroactividad de las Cesantías.
ACRIP. Rev. Administración de Personal. No.14 1985.

Efectos de la Retroactividad de las Cesantías.
ANDI Rev. Andí No.59 1982.

Desempleo y Seguridad Social. Documento OIT Ginebra 1976.

NAVARRETE, Germán. Diario El Tiempo. Sección Económica
Mayo 18 de 1987.

GOMEZ BUENDIA, Hernando. La Protección Desigual : Previ
sión y Seguridad Social en Colombia. Rev. Coyuntura
Económica 1981.

FEDEPUNTO. Propuesta para reformar el sistema de liqui
dación de Cesantías. Seminario sobre Salario Integral.
Facultad de Derecho, Universidad Bolivariana, 1980.

VELEZ PAREJA, Ignacio. VELASQUEZ, Luis Guillermo. Costo
Financiero de los Intereses y la Retroactividad de
las Cesantías. Rev. Actualidad Laboral No.3 1984.

VELEZ, Ignacio. Costo real de las Cesantías. Rev. Actua
lidad Laboral No.1 1984.

FIGUEROA S., René. ARENAS M., Gerardo. Un Encuentro con
el Exministro Jaime Pinzón López. Rev. Actualidad
Laboral. No. Cero 1983.

GIRALDO GALVEZ, Héctor. Reflexiones sobre la Seguridad
Social en Colombia. Rev. Actualidad Laboral No.1 1984.

ARENAS MONSALVE, Gerardo. La Misión de Empleo y la Reforma Laboral. Rev. Actualidad Laboral No.18 1986.

VALLEJO ARBELAEZ, Joaquín. Panorama Laboral y Creación de Empleo. Rev. Actualidad Laboral No. 30 1988.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. El Informe Chenery y el Análisis de las Cargas Laborales. Rev. Actualidad Laboral No. 25 1988.