



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION: CENTRO: CRA. 6
No. 36-100
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO: 1382
POSTAL 195

CARTAGENA, COLOMBIA

PROGRAMA DE ECONOMIA

FECHA: ABRIL 23 DE 1993

DE: COMITE DE GRADUACION

PARA: Dr. HERNAN NOVOA SALCEDO

REFERENCIA: Tesis de Grado

Para su consideración y estudio remito a Usted la Tesis de Grado: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS Y EL ANTERIOR

Presentado por los Señores: GERMAN ENRIQUE PEREIRA PEREIRA Y ALBERTO LUIS TORRES CASTAÑO.

Sirvase remitir el Concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una x los términos de:

APROBADA

MERITORIA

LAUREADA

NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

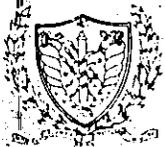
*Deben hacerse las correcciones de
fuerza y en sus respectivos oficios*

Cordialmente,

[Handwritten Signature]
El profesor (Jurado)

Nota: Plazo de entrega 30 días calendario a partir de la fecha.

Vicky de A.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FUNDADA EN 1.827

DIRECCION: CENTRO. CRA. 6
No. 36-100
TELEFONOS: 654486 - 654772
654774 - 654776
APARTADOS: AEREO 1382
POSTAL 195

2.

CARTAGENA, COLOMBIA

PROGRAMA DE ECONOMIA

FECHA: ABRIL 23 DE 1993

DE: COMITE DE GRADUACION

PARA: Dr. PABLO HERRERA BAQUERO

REFERENCIA: Tesis de Grado

Para su consideración y estudio remito a Usted la Tesis de Grado: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS Y EL ANTERIOR

Presentado por los Señores: GERMAN ENRIQUE PEREIRA PEREIRA Y ALBERTO LUIS TORRES CASTAÑO.

Sirvase remitir el Concepto respectivo en el original de esta hoja, marcando con una x los términos de:

APROBADA

MERITORIA

LAUREADA

NO APROBADA (Motivo)

Observaciones:

Cordialmente,

El Profesor (Jurado)

Nota: Plazo de entrega 30 días calendario a partir de la fecha.

Vicky de A.

T
Dies

P436

301-1

3

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS
Y EL ANTERIOR

GERMAN ENRIQUE PEREIRA PEREIRA
ALBERTO LUIS TORRES CASTAÑO

27765

CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA

1993



4

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
y Sociales
CALLE 12
CARTAGENA

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS
Y EL ANTERIOR

GERMAN ENRIQUE PEREIRA P.

ALBERTO LUIS TORRES C.

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de PROFESIONAL EN ECONOMIA

CARTAGENA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA ECONOMIA

1993

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
y Sociales
CALLE 12
CARTAGENA

Cartagena, abril 16 de 1993

Señores
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Economía
Comité de Graduación
Ciudad.

Apreciados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes con el fin de informar
le que he asesorado a los egresados: GERMAN PEREIRA
PEREIRA y ALBERTO RUIZ TORRES CASTAÑO en su trabajo de
tesis titulado "ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL RE
GIMEN DE CESANTIAS Y EL ANTERIOR" presentado como requi
sito para obtener el título de ECONOMISTA.

Luego de haber hecho un análisis de su contenido expre
so que cumplen los objetivos planteados en el antepro
yecto y considero que dada la importancia del tema y su
reciente aplicación el trabajo reúne los requisitos que
la facultad exige para obtener el título de Economista.
Por lo tanto pongo a su disposición para su evaluación.

Cordialmente,


EDGARDO DE LA CRUZ

Asesor

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Investigación Económica
y Estadística
C. 111111
SECRETARÍA

DEDICATORIA

Desde lo más profundo y sublime de mi alma dedico este trabajo:

A Dios sobre todas las cosas, el me iluminó junto con todos los santos de mi devoción, en quienes tuve fe para salir adelante,

A Mi tía Graciela Pereira de Visbal a quien debo el más grande de los afectos y siempre me acompaña en mi afán de superación queriendo que yo alcance los mejores logros,

A mis amigos Eduardo Rodríguez, William Arellano, Roger Romero y Alberto Torres quienes compartieron conmigo a lo largo de la carrera, en ese grupo que llamamos el Blonsgouri,

GERMAN PEREIRA PEREIRA

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, por el apoyo económico ya moral que me brindaron lo cual me motivó mucho para culminar felizmente mi carrera.

A Lesvia que con su ternura me dio fuerzas para seguir adelante.

A mi primo Miguel García, por sus consejos y colaboración, que me fueron de mucha utilidad para la realización de este trabajo.

A mi amiga Merly de Brigard y mis compañeros William Robert, Eduardo y German que durante los 5 años de carrera estuvieron siempre pendiente de que alcanzara todas mis metas trazadas.

ALBERTO LUIS TORRES CASTAÑO

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCION	1
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
0.1.1 FORMULACION	4
0.1.2 SISTEMATIZACION	5
0.2 DELIMITACION DEL TEMA	5
0.2.1 DELIMITACION FORMAL	5
0.2.1.1 De Espacio	5
0.2.1.2 De Tiempo	6
0.2.2 DELIMITACION MATERIAL	6
0.2.2.1 Variable Dependiente	6
0.2.2.2 Variables Independientes	6
0.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
0.3.1 OBJETIVO GENERAL	7
0.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
0.4 JUSTIFICACION	8
0.5 FORMULACION DE HIPOTESIS	9
0.5.1 HIPOTESIS GENERAL	9
0.5.2 HIPOTESIS DE TRABAJO	9
0.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	10

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 Facultad de Ciencias Económicas
 Departamento de Investigación Económica

	Págs
LID DE CESANTIAS	33
1.8.1 Terminación de la obra o labor determinada	34
1.8.2 Enfermedad contagiosa o crónica del trabaja dor.	34
1.8.3 Muerte del trabajador	34
1.8.4 Liquidación definitiva de la empresa o es tablecimiento	35
1.9 INTERESES SOBRE LA CESANTIA	35
2. NUEVO REGIMEN DE CESANTIA	37
2.1 CREACION	37
2.2 EN QUE CONSISTE EL NUEVO SISTEMA	38
2.3 SOCIEDADES ADMINISTRADORAS DE CESANTIAS	41
2.3.1 Derechos y Deberes de las Administradoras	46
2.4 FONDOS DE CESANTIAS	53
2.4.1 Obtención de recursos	54
2.4.2 Valoración del fondo	55
2.5 DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR	62
2.5.1 Selección del Fondo	62
2.5.2 Rentabilidad	65
2.5.3 Interés sobre la cesantía	67
2.5.4 Seguridad	71
2.5.5 Administración	73
2.5.6 Información	74
2.6 RETIRO TOTAL O PARCIAL DE LAS CESANTIAS	76
2.6.1 Retiro	76

	Pág
2.6.2 Por muerte del afiliado	77
2.6.3 Por sustitución patronal	77
2.6.4 Por traslado a otro fondo	78
2.6.5 Por ser llamado a prestar el servicio militar	78
2.6.6 Para pagos parciales en los casos autorizados por la ley.	78
2.6.6.1 Para adquisición o mejora de vivienda	78
2.6.6.2 Para pago de matrícula	80
2.7 EMPLEADORES	81
3. COMPARACION ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS EL ANTERIOR	87
3.1 VENTAJAS DEL TRABAJADOR AFILIADO	88
3.1.1 Seguridad	88
3.1.2 Rentabilidad	89
3.1.2.1 Rentabilidad de la cesantía en el anterior sistema	91
3.1.2.2 Rentabilidad de la cesantía sistema actual	94
3.1.2.2.1 Conformación de la unidad	94
3.1.2.2.2 Unidad que rige para el día t+1	96
3.1.2.3 Cálculo de la rentabilidad obtenida por el fondo	96
3.1.2.3.1 Rentabilidad diaria	96
3.2 VENTAJAS DE LAS EMPRESAS	109
3.3 ECONOMIA NACIONAL	

	Págs
3.3.1 Estado de los colombanos	111
3.3.2 Participación en el mercado de capitales	112
3.3.3 Aportes recibidos y retiros	116
4. CONSIDERACIONES	118
4.1 COMPORTAMIENTO DEL NUEVO REGIMEN	118
4.2 SITUACION DE LAS SOCIEDADES ADMINISTRADORAS DE CESANTIAS	120
4.3 FACTORES NEGATIVOS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ADMINISTRADORAS	121
4.4 CAUSAS DE EXTRACOSTOS QUE DEBEN SER CORRE GIDAS.	123
4.5 CORRECTIVOS AL SISTEMA	125
4.5.1 Disminución de costos de manejo	125
4.5.2 Minimización de pérdidas	125
4.5.3 Cobro de comisión	126
4.6. COMPORTAMIENTO EN EL FUTURO DE LAS ADMINIS TRADORAS SINO APARECEN LAS PENSIONES	126
4.7 QUE HACER PARA QUE UN FONDO OBTENGA UN REN DIMIENTO SUPERIOR AL EXIGIDO	128
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA	131

0. INTRODUCCION

A partir de esta década (90) fue modificado el régimen de cesantías que venía imperando hasta 1990; y se implantó dentro de la Reforma Laboral un nuevo régimen en el cual se establece mediante la ley 50 de 1990 la creación de los fondos privados de cesantías, con vigencia a partir de enero de 1991.

Por lo anterior es de mucha importancia realizar un estudio comparativo entre el actual régimen de cesantías y el de la vigencia anterior; ya que la implantación de esta nueva política se refleja en el bienestar tanto de trabajadores y empresarios como en el orden económico y social del país.

Para el estudio comparativo entre los dos regímenes comenzaremos estudiando aspectos generales sobre la implantación de éstos y los beneficios que generan a nivel nacional desde el punto de vista de la rentabilidad, estabilidad laboral, retiros parciales o totales, etc.

Por otro lado haremos referencia a la forma como son administradas las cesantías en cada uno de los regímenes, la clase de inversión que se haga con la acumulación de esta corriente de ahorro; como también la seguridad que garanticen los administradores de éstos, información que puede ser detallado consultando al personal administrativo de los fondos de cesantías, o los empleadores y empleados acogidos al anterior y/o al anterior sistema.

0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro de esta investigación nos proponemos realizar una evaluación del nuevo régimen de cesantías vigente desde enero de 1991, ante el antiguo régimen considerado como seguro de desempleo, ahorro y vivienda; con la aplicación de éste se venía presentando la acumulación de las cesantías y derivaciones de éstas, las cuales eran ganadas por los trabajadores y se encontraban en manos de los empresarios patronos que utilizaban estos recursos para incrementar sus inversiones y así su capital de trabajo, sin tener en cuenta muchas veces que en un futuro recaería para la empresa la excesiva carga laboral que desequilibraría algunas de éstas, hasta llevarlas a la quiebra en la mayoría de las veces por iliquidez y afectar sus relaciones con los empleados, esto influye negativamente en la actividad económica y en las relaciones trabajador-empresario como principales actores de la seguridad social.

Ante esta situación, fue modificado el anterior sistema dando paso a la creación de los FONDOS PRIVADOS DE CESANTIAS, con expectativas a desmontar la retroactividad y con

servar el poder adquisitivo del ahorro de los trabajado res; incluso remunerando a tasas reales y buscando la ma yor rentabilidad financiera frente a un medio inflaciona rio como el nuestro.

Dado que estamos frente a un fenómeno socio-económico, es materia de investigación el impacto que tiene la aplica ción de este nuevo sistema y sus repercusiones en la ac tividad económica productiva. Pues esa corriente de aho rro interno deberá ser colocada en actividades tan renta bles que garanticen cierto grado mínimo de rentabilidad para incrementar la acumulación a largo plazo, al tiempo que se abrirán nuevos mercados de capitales y todo incidi rá en las posibilidades de crédito que son indispensables en economías como ésta.

De otro lado las empresas eliminarían su carga laboral y así podrán fortalecerse a la vez que permite al empleador mantener personal capacitado; también se eliminaría un po co el desempleo teniendo así un repunte en el campo social.

0.1.1 FORMULACION

Los beneficios económicos y sociales que se plantean con el manejo de cesantías por parte de fondos privados si se lograrán en una economía con inflación; pero que al tiem po necesita del ahorro interno y posibilidad de los

UNIVERSIDAD DEL CARTEGEO
Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Investigación Económica
y Social

0.1.2 SISTEMATIZACION

Con la realización de este estudio se busca dar respuesta a algunas inquietudes generales de la modificación del régimen de cesantías, como son:

- Cuál será el rendimiento de las cesantías para que las administradoras de éstas puedan hacerlas rentables y ganar comisiones de manejo?.
- Será más conveniente para cierto trabajador con algunos años de trabajo acogerse al nuevo sistema?.
- La economía y particularmente las empresas, si encontrarán beneficios con la implantación de dicho sistema?.
- Cómo se medirán los efectos de éste sistema y qué tipo de información y aplicación se hace necesaria para algunas modificaciones o sugerencias a este sistema?.

0.2 DELIMITACION DEL TEMA

0.2.1 DELIMITACION FORMAL

0.2.1.1 De Espacio

El lugar donde se llevará a cabo el estudio comparativo en

18
tre los dos regímenes será el territorio nacional.

0.2.1.2 De Tiempo

El estudio se enmarca dentro de un cambio reciente en materia laboral, por tanto el período comprende desde su implantación, proyectado al futuro y comparado con el pasado reciente en el que tuvo aplicabilidad el anterior sistema.

0.2.2 DELIMITACION MATERIAL

0.2.2.1 Variable Dependiente

- Beneficios que brinda la implantación de los fondos privados de cesantías.

0.2.2.2 Variables Independientes

- Rentabilidad de las cesantías
- Monto de ahorro interno
- Posibilidades de crédito
- Seguridad social

0.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

0.3.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis comparativo entre el actual régimen de cesantías y el de la vigencia anterior, lo que nos permitirá precisar los posibles beneficios que tendrán los trabajadores, empresarios y la economía en general, con la aplicación del nuevo régimen de cesantías.

0.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar los beneficios que el nuevo régimen le brinde a los trabajadores y empresarios.
- Determinar la importancia del ahorro interno en el desarrollo de nuevos mercados de capitales.
- Estimar la seguridad que proporcionan las sociedades administradoras de cesantías a los recursos captados.
- Determinar como influye el tiempo de trabajo en la afiliación a los fondos de cesantías.
- Recopilar información que le sirva a profesores, estudiantes, trabajadores o cualquier persona interesada en conocer sobre los fondos de cesantías.

7
19
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
CARTAGENA

0.4 JUSTIFICACION

20

Cuando se produce un cambio en aspectos de carácter económico y social, es importante una comparación y luego una evaluación que nos permita determinar si es más efectiva una u otra aplicación, como también para asegurarnos de que cumplan los objetivos propuestos con la implantación del nuevo régimen.

Es por eso que hemos querido investigar los beneficios y expectativas que presenta la creación de fondos privados de cesantías frente a la forma como se presentaban éstas porque los fondos juegan un papel muy importante en el desarrollo del sistema económico, como canalizadores del ahorro interno, fomentadores del crédito y la inversión tanto público como privado y así continúa una cadena de factores necesarios para estimular el crecimiento del aparato productivo.

En el aspecto social repercute en la seguridad social, mediante en las relaciones trabajadores-empresarios, eliminando condiciones que desestabilizaban laboralmente y contribuyendo así con la disminución de la tasa de desempleo.

En este estudio daremos a conocer la rentabilidad que en el largo y corto plazo puede generar el ahorro de la ce

UNIVERSIDAD DEL CAROLINA
Facultad de Ciencias Económicas
Instituto de Estadística
BIBLIOTECA

21

cantía en un fondo privado de manejo de ésta. Cabe anotar que por su aplicabilidad reciente, es mucho lo que puede sugerirse en materia de estrategias que hagan más rentables y atractivos estos entes financieros, velando porque se cumplan los objetivos propuestos con su creación, al igual que la seguridad con que deben operar y la vigilancia a que deben estar sometidos.

A lo largo del estudio aplicaremos ecuaciones matemáticas que nos permitan medir los rendimientos.

0.5 FORMULACION DE HIPOTESIS

0.5.1 HIPOTESIS GENERAL

Con la creación de fondos privados de cesantías serán muchos los trabajadores que obtendrán una serie de beneficios y ventajas que sumadas a la rentabilidad harán más atractivo el nuevo sistema en comparación al anterior, se desarrollarán nuevos mercados de capitales y habrá más contratos de trabajo por parte de las empresas.

0.5.2 HIPOTESIS DE TRABAJO

El actual comportamiento de los fondos privados de cesantías se considera aceptable si se tiene en cuenta la crea

ción reciente, con el desarrollo del nuevo orden económico (apertura económica) mostrará un efecto positivo al alcanzar mayores niveles de captación en los años recientes a su creación.

0.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

0.6.1 DEFINICIONES CONCEPTUALES

- RENTABILIDAD DE LA CESANTIA: Es la cuantía que se obtiene por la utilización del rubro que según las leyes debe disfrutar el trabajador cesante y que puede ser mayor o menor de acuerdo al manejo que se dé a ésta.
- MONTO DE AHORRO INTERNO: Se define como la acumulación de aquella parte de los ingresos que las personas nacionales no dedican al consumo; pero que se conserva en forma productiva.
- POSIBILIDADES DE CREDITO: Es la facilidad o las diferentes formas de tener acceso a dineros en calidad de préstamos, siempre y cuando goce de aceptabilidad.
- SEGURIDAD SOCIAL: Protección y respaldo a las condiciones de vida de los individuos dentro de la sociedad.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Investigación Social
(D.I.E.S.)
BIBLIOTECA

- PENSIONES: Cantidad que se percibe, no correspondiente a un trabajo que se presta anualmente.
- FONDOS::Recursos monetarios de propiedad colectiva destinados a una aplicación específica.
- CAPTAR: Obtener recursos de los inversionistas para canalizarlos hacia inversiones de corto, mediano o largo plazo, con propósitos definidos.

0.6.2 DEFINICIONES OPERATIVAS

VARIABLE	INDICADOR	FUENTE
Rentabilidad de las cesantías.	DTF, Rendimiento de la inversión, tasa de intereses.	Superintendencia Bancaria.
Monto de ahorro interno.	Cesantías de los trabajadores, intereses sobre la cesantía y salario del trabajador	Superintendencia Bancaria, Boletines del Bco. de la República.
Posibilidades de crédito	Captación de cesantías tasa de interés de co	Boletines Bco de la

locación, requerimientos de fondos.

República, Superintendencia de sociedades.

Seguridad social

Nivel de vida, relaciones laborales, estatuto de trabajo.

DANE, ISS.

0.7 MARCO TEORICO.

El estudio comparativo del actual régimen de cesantías frente al de la anterior vigencia denominado seguro de desempleo y vivienda, hace referencia a la evaluación y comparación de los beneficios y garantías que sean favorables al trabajador, al empresario y al mismo orden económico y social imperante.

Anterior a 1991 los auxilios de cesantías y otras derivaciones de éstas, eran acumuladas por los patronos y utilizadas para incrementar su capital de trabajo y productividad, sin medir los riesgos que tendría para la empresa en el futuro. La excesiva carga laboral que desequilibraría algunas de estas, poniendo en peligro la seguridad del tiempo de trabajo de cualquier empleado.

Ante esta situación y teniendo en cuenta otras prerrogati

vas exigidas en materia laboral, fue establecida la ley 50 de 1990, con la cual se crean los fondos privados de cesantías como solución a la situación anterior.

Al mencionar los fondos de cesantías inmediatamente pensamos en su funcionamiento, pues para algunos no está claro como serán éstos y se encuentran indecisos en el momento de su afiliación.

No obstante que todos los fondos privados de cesantías, son regidos por la misma norma, consideramos que la elección del fondo es una decisión muy particular y hasta cierto punto subjetiva de cada trabajador, ya que existen algunos criterios que pueden hacer más atractiva la elección, tales como la mayor rentabilidad que el fondo obtenga u ofrezca reconocer, la diferencia en el porcentaje de comisión que las administradoras establezcan por el manejo de la calidad de los servicios que éstos ofrezcan.

Además de los beneficios al trabajador y empresarios, éste presenta incidencias económicas y sociales, miradas desde el punto de vista de la capacidad de ahorro interno que tendrá el país, que revertiría en posibilidades de crédito público o privado y la inversión en títulos valores y creación de nuevos mercados de capitales que hacen posible el desarrollo de más empresas.

Desde un punto de vista social se espera la disminución en la tasa de desempleo, al tener en cuenta que el empleador no será tan estricto en la edad de iniciación de los empleados lo que generaría más empleo. A esto se suman lo referente a la seguridad de los fondos, derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, los retiros sean parciales o totales, el rendimiento en el corto y largo plazo, representación en los fondos, traslados de saldos, entre otros hacen necesario que se estudie a fondo el comportamiento que éstos tendrían en la aplicación del sistema.

De otro lado es indispensable un estudio que compare los dos regímenes cuyo propósito es mostrar el comportamiento tanto económico como social que representa un cambio en la legislación laboral del país.

0.8 METODOLOGIA

0.8.1 TIPO DE ESTUDIO

El estudio comparativo entre el actual régimen de cesantías y el de la vigencia anterior, es de tipo descriptivo-comparativo, puesto que es necesario analizar los aspectos principales de cada régimen y luego confrontar la aplicabilidad de cada uno de éstos dentro del marco económico y social del país.

27

0.8.2 RECOLECCION DE LA INFORMACION

En el estudio que realizaremos sobre los regímenes de cesantías, se utilizarán fuentes primarias y secundarias.

0.8.2.1 Fuentes Primarias

Para el estudio que venimos adelantando, se hace necesaria la información directa como son las visitas a empresarios, como medio importante para la recolección de la información, al igual que los trabajadores y los mismos directivos de los organismos financieros de administración de cesantías con el fin de obtener información tanto de tipo cuantitativo (en cifras) como sus posiciones ante la implantación del nuevo régimen a la reforma laboral.

0.8.2.2 Fuentes Secundarias

Por tratarse de la comparación de un régimen ante otro, se hace necesaria la información sobre aspectos del pasado régimen de cesantías; y el de la actual vigencia por ser nuevo dentro de la legislación laboral, ha sido objeto de muchas publicaciones de revistas, folletos, periódicos, artículos de la nueva reforma laboral y el código sustantivo del trabajo que entre otros, conformarán la información bibliográfica.

28

0.9 PRESUPUESTO Y FINANCIACION

PRESUPUESTO

Costo total discriminado en rubros/fuentes:

- Papelería y útiles de escritorio	15.000,00
- Fotocopias	15.000,00
- Mecanografía	30.000,00
- Transporte	10.000,00
- Cartillas, revistas y prensa	15.000,00
- Sueldo de investigadores	100.000,00
- Auxiliares	<u>20.000,00</u>

SUBTOTAL \$ 195.000,00

Imprevistos (10%) 20.000,00

TOTAL \$ 215.000,00

=====

29.

* FINANCIACION

El estudio comparativo entre el actual régimen de cesantías y el anterior será financiado en su totalidad con recursos de los estudiantes que se han propuesto realizar el estudio en mención.

0.10 PLAN DE ACTIVIDADES

0.10.1 DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES

Para llevar a cabo la realización y presentación de éste estudio se ha determinado que deberá cumplir las siguientes etapas para su desarrollo.

* ACTIVIDAD 1. Recopilación de la información documental.

En esta etapa se recopilará toda la información existente relacionada con el nuevo y con el anterior régimen de cesantías, los fondos existentes y sus manejos.

* ACTIVIDAD 2. Diseño de la entrevista.

En esta etapa se pretenderá a diseñar la entrevista que se utilizará con los trabajadores, los empresarios y el perso

nal administrativo y directivo de los administradores de fondos privados de cesantías.

* ACTIVIDAD 3. Realización de entrevistas.

Se llevará a cabo la utilización de esta técnica para la recolección de la información.

* ACTIVIDAD 4. Análisis de la información obtenida.

Se procederá a la realización del análisis de la información utilizando algunos procedimientos estadísticos y se comparará con la información existente.

* ACTIVIDAD 5. Realizar los reajustes necesarios a todo el estudio, después de haber realizado y analizado las etapas anteriores, para ajustar y corregir cualquiera de éstos a través de una retroalimentación.

* ACTIVIDAD 6. Sugerencias, resumen, conclusiones y entrega del informe final.

En la evaluación del estudio realizado, el comentario que los investigadores y colaboradores consideren oportuno y entrega definitiva del informe final del estudio.

1. ANTERIOR REGIMEN DE CESANTIAS.

1.1 ASPECTOS GENERALES

El término CESANTIA proviene de la voz Latina "Cessare", que significa suspender, acabar, terminar la realización de algo; de ahí la palabra Cesar referente a suspender una actividad u oficio.

CESANTIA. El término cesantía se ha adaptado y generalizado dentro del marco laboral como un auxilio monetario enmarcado dentro de las prestaciones sociales ordinarias o comunes que en determinadas condiciones deben pagar los patronos salvo algunas excepciones al trabajador Cesante, entendiéndose por éste a todo trabajador o empleado que deja de trabajar o se queda sin empleo.

En Colombia es mucho lo que se ha hablado acerca del origen del auxilio de cesantía. Para explicar su naturaleza jurídica se han separado en dos grupos que a su vez sustentan varias teorías.

Por un lado están las que basan el origen de las cesantías en la mera voluntad de la clase patronal, la cual por concesión de gracia y luego de mirar las utilidades de la empresa premia al trabajador por la prestación de sus servicios durante cierto tiempo de trabajo teniendo en cuenta la eficiencia y el afecto ganado.

Esta teoría encierra un carácter discriminatorio entre los trabajadores que por lo visto tendrían que gozar del efecto de tanto superiores como directivos y propietarios de la empresa.

Otros miran el auxilio de cesantía como un gesto de desprendimiento por parte de los empleadores, que resolvieron entregar a sus empleados una determinada suma de dinero al tiempo que fueran retirados de sus servicios. Justificando con esto que ese dinero les permitiría satisfacer sus necesidades hasta tanto encontraran otra ocupación remunerativa.

Por otro lado están las teorías que fundamentan el origen de las cesantías a un aspecto netamente legal, esta a su vez es más clara y realista, ya que el auxilio de cesantía solo fue establecido en Colombia en el año de 1934, por imposición de la ley.

33

Por esta razón, admitir que el auxilio de cesantía sea una concesión graciosa y voluntaria de los patronos a sus trabajadores, no deja de ser un desconocimiento de la realidad histórica y social del país en materia laboral; pues anterior a 1934 el auxilio de cesantía era desconocido para los trabajadores.

Hay quienes consideran la cesantía como un salario diferido cuyo pago se hace efectivo a la terminación del respectivo contrato de trabajo justificándola con el bajo nivel de los salarios; sin embargo concebirla así es mirarla como una parte del salario, luego las otras prestaciones también harían parte del salario ya que obedecen a los mismos objetivos: los cuales son suplir la insuficiencia de los salarios.

Por otro lado el salario es la contraprestación que se paga por un servicio personal, pero esa obligación sólo la tiene el empleador mientras el trabajador le esté prestando el servicio, cuando cesa el contrato cesa también el salario devengado. Por tanto no podemos concebir el auxilio de cesantía como un salario diferido.

Para otros la cesantía es una responsabilidad patronal presentada como una indemnización que el patrono deberá

pagarle al trabajador en compensación al desgaste físico sufrido durante el tiempo de trabajo.

No obstante estar consignado así en la legislación de 1934, ésta padece un error de concepto, ya que jurídicamente el término de indemnización corresponde a daño, perjuicio, y en ningún caso el paso del tiempo es un daño, por lo tanto no hay obligación por parte del patrono de indemnizar, y siendo así habría que recurrir a otra clase de prestaciones ya sea indemnización por accidente de trabajo, enfermedades profesionales y no profesionales, seguros, etc, que si están directamente relacionadas con la noción de daño y merecen responsabilidad.

En nuestro estudio consideramos el auxilio de cesantía como un seguro de ahorro y vivienda, una prestación económica social distinta del salario, que la ley ha establecido en bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta la situación desventajosa del trabajador en el medio socioeconómico.

Es claro e incommensurable el valor económico que éste representa para los trabajadores, ya que les ayuda a satisfacer sus necesidades especialmente a aquellos que por cualquier circunstancia se encuentren desprovistos

de empleo remunerativo, de ahí su importancia en la seguridad social del país en general.

1.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Hasta 1934, el auxilio de cesantía en Colombia era desconocido por los trabajadores. Fue a partir de ese año cuando se estableció por imposición de la ley 10 de 1934 esta prestación, la cual solo cobijaba a los trabajadores del sector privado que fueran despedidos sin haber incurrido en mala conducta ni incumplimiento en sus obligaciones de contratos.

Por un lado se considera como una sanción impuesta a los patronos que despidieran a sus trabajadores sin que mediara justa causa. Para la contraparte (Obreros) esta tenía el carácter de indemnización, que como vimos anteriormente no es el término adecuado ya que jurídicamente no corresponde al auxilio de cesantía.

En el año de 1939, mediante la ley 61, se consagra un poco más esta prestación, extendiendo el auxilio de cesantía a los trabajadores oficiales, empleados u obreros cuyos oficios estuvieran relacionados con la construcción.

36

La ley 3a de 1943 amplía un poco más el concepto y extiende la prestación a los trabajadores de las carreteras nacionales.

En 1945 se emitió la ley 6a que fue mucho más generalizada, aboliendo la discriminación entre empleados y obreros sin hacer distinción de las labores u oficios que estos desarrollaran, fueran intelectuales o materiales

Esta ley estableció la consolidación del auxilio cada tres años de servicios, fueran estos continuos o discontinuos y aunque su retiro fuera voluntario, dispusiera de mala conducta o incumplimiento de contratos, el trabajador no perdía el derecho a éste.

En 1946, la ley 65 hace otros ajustes al regimen de cesantías, generalizando más en favor del trabajador, y es así como esta queda consagrado en nuestra legislación hasta 1965, fecha en la que establece mediante el artículo 17 del decreto 2351 de 1965, la consolidación anual del auxilio de cesantía, contado a partir de diciembre de 1962.

1.3 FUNCIONALIDAD

El anterior regimen de cesantía se fundamenta en que toda persona natural o jurídica que mantenga personal a su servicio está legalmente en la obligación de tomar prestado y pagar a sus trabajadores al terminar el contrato de trabajo un auxilio de cesantía equivalente a un mes de sueldo por cada año y proporcionalmente por fracción de años a su servicio.

La acumulación de este préstamo se constituye multiplicando el último salario devengado por el número de años que tenga de trabajo. Esto hace que el saldo acumulado se actualice cada año, a una tasa igual a la del aumento salarial.

Adicionalmente el patrono debe sumar un interés del 12% anual sobre el saldo acumulado.

Esta prestación sólo se paga al terminar el contrato de trabajo, salvo en los casos estipulados para hacer pagos parciales. Existe expresa prohibición de hacer pagos antes de la terminación del contrato, y los patronos que por cualquier circunstancia lo hagan, pierden las sumas pagadas en caso de que el empleado exija nuevamente el pago legal de éstos.

38

En estos términos queda consagrado el Auxilio de Cesantía en nuestro Código Sustantivo del Trabajo, con las siguientes restricciones:

Los trabajadores del servicio doméstico los de las empresas industriales de capital inferior a veinte mil (\$20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil (\$60.000), sólo tienen derecho a un Auxilio de Cesantía correspondiente a quince días de sueldo por cada año o proporcionalmente por fracción de año servido.

Hay que aclarar que para éstos trabajadores sólo se tiene en cuenta el pago monetario, para su liquidación.

A parte de esto los trabajadores de la construcción que laboren en obras con un valor superior a diez mil (10.000) tienen derecho a un auxilio de Cesantía equivalente a tres días de salario por cada mes de servicio.

1.4 CALCULO DE LA CESANTIA

Para liquidar el Auxilio de Cesantías, se tomó como base el último salario mensual devengado por el trabajador, si no ha tenido variación en los últimos tres meses.

39

Si se trata de salarios variables o si ha habido variación, se tomó como base para la liquidación el promedio devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo sencillo en caso que sea menor de un año.

A continuación citamos algunos ejemplos:

1. Un trabajador que ingresó a una empresa el 1° de enero de 1975 y se retiró el 31 de diciembre de 1980, devengando un sueldo a lo largo del año de (\$20.000) pesos. Como son años completos, simplemente se multiplicó el valor del salario por el número de años y el resultado es el valor de la cesantía.

$$\$20.000 \times 6 \text{ años} = \$120.000.00$$

2. Supongamos que otro trabajador labora en una empresa durante 50 meses y se retiró con un sueldo durante los tres últimos meses de 50.000.00 pesos. Entonces su cesantía se obtiene multiplicando el número de meses por el valor del sueldo de los últimos 3 meses y el resultado se divide entre 12 meses del año.

$$\frac{50.000 \times 50 \text{ meses}}{12} = 208.333$$

3. Si un trabajador se retira habiendo trabajado 4 años, 8 meses y 14 días, devengando un sueldo de (\$50.000.00) pesos mensuales, hay que reducir todo el tiempo de trabajo a días.

Este se obtiene multiplicando el número de días de todo el tiempo laborado y se divide entre 360 días del año, así:

$$\begin{aligned}
 4 \text{ años} \times 12 \text{ meses} &= 48 \text{ meses} \\
 48 \text{ meses} + 8 \text{ meses} &= 56 \text{ meses} \\
 56 \text{ meses} \times 30 \text{ días} &= 1.680 \text{ días} \\
 1.680 \text{ días} + 14 &= 1.694 \text{ días}
 \end{aligned}$$

$$\frac{1.694 \text{ días} \times \$50.000.00}{360} = \$235.277.00$$

1.5 EXCEPCIONES Y PERDIDAS DEL DERECHO

1.5.1 Excepciones. Los siguientes trabajadores están excluidos (no gozan) del auxilio de cesantía.

Los que desempeñen funciones accidentales o transitorias los de la industria puramente familiar, y los artesanos que trabajando personalmente en sus estableci

mientos no ocupen más de cinco trabajadores permanentes ajenos a su familia.

1.5.2 Pérdida del Auxilio. Existen ciertas causas con las cuales el trabajador puede perder el derecho de Auxilios de Cesantía. Causas que la ley considera justa para que el patrón de por terminado el contrato de trabajo, incluso sin previo aviso, pero demostrando en el momento oportuno la causal en que se basó para hacerlo.

Estas causas son:

1. La comisión de delito: Cualquier delito o acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o contra el personal directivo de la empresa.
2. Los daños materiales graves: El daño material grave causado intencionalmente por el trabajador a la parte física (edificio, maquinaria, obras) materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
3. La revelación de secretos: El hecho de que el tra

bajador divulgue las fórmulas técnicas, secretos comerciales o revele asuntos de carácter reservado con perjuicio grave para la empresa, también es causa legal para que el trabajador pierda el auxilio.

En estos casos la justicia es quien decide la responsabilidad penal del trabajador. Si judicialmente se demuestra que el contrato terminó por cualquiera de los motivos anteriores el trabajador pierde el derecho al auxilio. Si por el contrario, se comprueba que el trabajador no cometió la infracción que se alega como causal para dar por terminado el contrato, el patrono debe reconocer el auxilio y permanencia laboral.

1.6 SEGURIDAD

Cada empresa maneja la acumulación del auxilio de cesantía, comprometiéndose a pagar al finalizar el período laboral, del trabajador la suma acumulada por esta prestación, obligándose hasta con su propio patrimonio, en caso de iliquidez y en casos de quiebra, los trabajadores están sujetos a las investigaciones que sobre el particular adelante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien decide la situación de la empresa con sus trabajadores.

1.7 LIQUIDACION PARCIAL DE LA CESANTIA

Sin desconocer la terminante y legal prohibición de efectuar pagos parciales sobre el auxilio de Cesantía antes de que termine el contrato de trabajo, los patronos se hallan facultados para hacerlos, siempre y cuando se demuestren legalmente los siguientes motivos:

1.7.1 Financiación de vivienda. Con el fin de contribuir con la seguridad social del trabajador asalariado, la ley le da facultades a los patronos para hacer ^{liquidaciones} parciales cuando los dineros van a ser destinados exclusivamente a la financiación de vivienda, y dentro de estas las siguientes finalidades; adquirir casa de vivienda o lote para construir, ampliar y mejorar la vivienda y cancelar gravámenes hipotecarios o pago de impuestos.

En estos casos el trabajador especificará los detalles de la operación, como son: Nombre del vendedor o del que dirige la obra, si es construcción, ampliación o mejora, precio, forma de pago, ubicación, títulos del inmueble, certificado expedido por el registrador de instrumentos públicos y privados sobre propiedad y libertad del inmueble.

44

En caso de cancelación del gravamen hipotecarios o pago de impuestos, el trabajador debe presentar también un certificado expedido por el registrador de instrumentos públicos, y privados sobre vigencia de la hipoteca que pesa sobre él, o un certificado oficial sobre la clase de impuestos que lo afectan y su cuantía.

1.7.2 Sustitución de patronos. Cuando hablamos de sustitución de patronos, nos referimos a la misma empresa o establecimiento con sus mismas actividades e identidad, pero con otro patrono.

En este caso el patrono anterior puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo del auxilio de cesantía que corresponde al tiempo de trabajo hasta el momento de la sustitución, sin que ello sea terminación del contrato.

En caso contrario, debe entregar al nuevo patrono el valor acumulado de las cesantías de los trabajadores que dando a cargo exclusivo del nuevo patrono, el pago de estas en la medida en que se vayan causando.

También el nuevo patrono puede acordar el pago definitivo con los trabajadores que así lo deseen hasta el momento de la sustitución.

1.7.3 Servicio militar. Cuando los trabajadores se retiren para cumplir con la obligación del servicio militar, o si después de haber cumplido con éste y quedado como reserva son llamados nuevamente a las filas militares, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo sin que se le considere terminado el contrato de trabajo. Simplemente se suspende hasta tanto el trabajador cumple su obligación y se reintegra al trabajo.

Por esta razón el patrono está en la obligación de conservar el empleo durante los treinta días siguientes a la prestación del servicio militar, tiempo durante el cual el trabajador debe notificar si se reintegra o se retira definitivamente del cargo.

1.8 LIQUIDACION TOTAL Y DEFINITIVA DEL AUXILIO DE CESANTIAS

Existen causas justas para que el patrono de por terminado el contrato de trabajo y liquide totalmente la Cesantía. En este caso mencionamos:

1.8.1 Terminación de la obra o labor determinada, al concluir ésta concluye el contrato y por consiguiente el patrono deberá liquidar la totalidad de la cesantía acumulada hasta entonces.

1.8.2 Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador. Cuando dicha enfermedad no tuviera el carácter de profesional y que lo incapacitara para el trabajo, cuya duración no hubiera sido posible en ciento ochenta días, el patrono tiene la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo y liquidar la cesantía.

En este caso puede excluir para el pago de ésta, el tiempo que duró la incapacidad dada la interrupción o suspensión que ha tenido el contrato a consecuencia de la enfermedad.

1.8.3 Muerte del trabajador. Es natural que el hecho de que el trabajador fenezca en el curso de la ejecución del contrato, de lugar a la terminación automática de éste. Obligado el patrono a cancelar el auxilio de cesantía para el cual debe considerar:

- El pago del auxilio de cesantía en caso de muerte no excluye el seguro de vida obligatorio.

Si el valor de la acumulación por cesantía es mayor al equivalente de cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto deberá esperarse a que se decida a quien corresponda el auxilio, si éste es menor a la cuantía anterior, el patrono puede pagarlo directamente a los beneficiarios del trabajador fallecido, legalmente reconocidos.

1.8.4 Liquidación definitiva de la empresa o establecimiento. En este caso como en el de muerte del trabajador, se presenta el fenómeno de la extinción de la personalidad y como el contrato de trabajo es bilateral (trabajador-empresa), la inexistencia de una de las partes da lugar a su terminación.

En este caso el patrono deberá obtener autorización previa del ministerio de trabajo y a darle todas las explicaciones y justificaciones que el caso requiera, así como informar a los trabajadores la fecha exacta de clausura, y cancelarles todos los derechos e indemnizaciones que se hallan cobijado en el contrato.

1.9 INTERESES SOBRE LA CESANTIA

A partir del 1º de enero de 1975 se impuso a los patronos la obligación de reconocer y pagar a los empleados inte

reses sobre su cesantía con un porcentaje del 12% sobre la acumulación de estos así:

1. La cuantía fue fijada en el (12%) doce por ciento anual pagadero el 31 de diciembre de cada año, sobre el saldo acumulado que posea el trabajador, éste debe ser entregado en el mes de enero del año siguiente.
2. En caso de retiro del trabajador, el interés debe pagarse hasta la fecha de retiro, esto es, el pago de interés debe hacerse proporcionalmente al tiempo laborado en la fracción de año.

Este mismo procedimiento se utilizó en caso de liquidación parcial de la cesantía reconociendo interés hasta la fecha en que se haga la liquidación.

2. NUEVO REGIMEN DE CESANTIA

2.1 CREACION

A comienzos de la década del noventa, se implanta en Colombia el nuevo modelo de desarrollo para todos los sectores de la economía. Atendiendo a las exigencias de este se crea EL NUEVO REGIMEN DE CESANTIAS, con expectativas a desmontar la retroactividad y al tiempo de conservar el poder adquisitivo del ahorro de los trabajadores, incluso remunerando a tasas reales.

Para tal efecto se crearon los Fondos Privados de Cesantías, que a su vez son administrados y manejados por sociedades administradoras de estos fondos.

Este sistema de Cesantías aplicable a los trabajadores del sector privado se crea y aprueba en el congreso mediante la ley 50 de 1990, con una serie de características que responden tanto a trabajadores y empresarios como al orden social y económico nacional.

Tal y como sucede con otros países, este proyecto de reforma que modifica el anterior sistema de cesantía busca descargar del capital de la empresa un peso inmenso que año tras año se acumulaba, esto sin que la fuerza laboral viera lesionados sus intereses,

Este fue un paso importante en materia laboral en el que tuvo protagonismo el señor ministro de trabajo y seguridad social Francisco Posada de la Peña a cuya inteligencia y conocimiento del problema se debió la satisfacción de los empresarios y trabajadores afiliados.

2.2 EN QUE CONSISTE EL NUEVO SISTEMA.

El nuevo sistema de liquidación anual de cesantías y su manejo a través de las sociedades administradoras de fondos de cesantías, consiste en que a partir del 1° de enero de 1991, con la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990 los trabajadores del sector privado, están sometidos a tres sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí:

* EL SISTEMA TRADICIONAL

Este se aplica a los trabajadores antiguos vinculados

por contrato de trabajo antes del 1 de enero de 1991, que tienen derecho a un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año.

Estos trabajadores podrán acogerse voluntariamente al nuevo sistema de liquidación anual definitiva para el cual es suficiente que lo manifieste por escrito.

* EL SISTEMA DE LIQUIDACION ANUAL Y DEFINITIVA CON DESTINO A LOS FONDOS DE CESANTIAS.

Se aplica obligatoriamente a los trabajadores nuevos vinculados por contrato de trabajo a partir del 1º de enero de 1991 y los antiguos que voluntariamente se acojan a él.

* EL SALARIO INTEGRAL.

Es una nueva modalidad de remuneración del trabajo, cuando el trabajador devengue un salario ordinario de más de 10 salarios mínimos legales mensuales, es válida la estipulación por escrito de un salario integral que además de salario ordinario incluya el pago de las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones cuyo derecho aún se conserva.

De acuerdo lo establecido en el nuevo sistema el empleador deberá hacer la liquidación definitiva de las cesantías correspondiente a cada año de trabajo o proporcionalmente por fracciones de año. Esta deberá hacerse el 31 de diciembre de cada año o en fecha diferente cuando así lo exija la terminación del contrato.

En esta misma fecha el empleador deberá cancelar al trabajador los intereses legales del 12% sobre el valor de la cesantía anual o proporcionalmente por fracciones de año liquidado.

El valor liquidado por concepto de cesantía deberá ser consignado conforme a lo establecido por la ley en un fondo de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente, el cual se encargará de su manejo e inversión. Este lo escogerá el trabajador antes del 31 de diciembre previo aviso al patrono para que este haga efectiva la liquidación.

El empleador que incumpla el plazo señalado será sancionado con un día de salario por cada día de retraso. Si al término de la relación laboral existiera salarios por cesantías a favor del trabajador, que no hallan sido entregados al fondo, el empleador se las pagará directamente al trabajador con sus intereses legales res

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
e Inversión Social
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
FINANCIERA

pectivos.

Trimestralmente el fondo de cesantías deberá abonar a cada trabajador afiliado y a prorrata de sus aportes individuales, la parte que le corresponde en los rendimientos obtenidos por el fondo durante el respectivo período, a la tasa de las NTFA a 90 días, la cual será certificada por el banco de la República.

2.3 SOCIEDADES ADMINISTRADORAS DE CESANTIAS

El objeto principal de las sociedades administradoras de fondos de cesantías las cuales también se conocen como administradoras es manejar y administrar los fondos de cesantías que se constituyan de acuerdo a lo previsto en el artículo 99 de la ley 50 de 1990. Además deben velar por la adecuada rentabilidad de las inversiones respondiendo hasta por la culpa leve de los perjuicios que el incumplimiento de esta obligación causare al fondo que administra.

Las administradoras se constituirán con arreglo a las normas propias de los establecimientos bancarios debiendo adoptar la forma de sociedades anónimas o entidades cooperativas. La denominación social de las administradoras no podrá incluir nombres o siglas que puedan con

ducir a equívocos respecto a su responsabilidad patrimonial o administrativas,

El capital mínimo para la constitución de una administración no podrá ser inferior a 500 millones de pesos, este monto se ajustará anualmente en forma automática en el mismo sentido y porcentaje en que varíe el índice de precios al consumidor que suministra el DANE.

Toda persona que tenga capacidad suficiente para invertir en el capital de personas jurídicas podrá participar como accionista en la organización de una sociedad administrativa de fondos.

De acuerdo a lo previsto en la ley 50 de 1990 en la Junta o concejos directivos habrá una representación paritaria de trabajadores y empleadores sin perjuicios de la participación que corresponda a los accionistas por derecho propio, quienes mantendrán el derecho a elegir sus representantes en proporción a su participación en el capital social. Dichas juntas o concejos directivos estarán conformados por un número impar no menor de 5 miembros de los cuales cuando menos uno corresponderá a los trabajadores y otro a los empleadores con sus respectivos suplentes.

El período de los representantes designados será el mismo que el de los demás miembros de la junta directiva.

Toda administradora debe garantizar una rentabilidad mínima, si esto no sucede deberá responder con su propio patrimonio, directamente o a través de la reserva de estabilización de rendimientos que se constituirá como parte del mismo, esta será equivalente al 40% del capital y reserva de estos, y podrá estar representada en cuentas de ahorros de valor constante o cuentas corrientes bancarias, y en títulos valores de contenido crédito emitidos, aceptados, valuados o garantizados por establecimientos de créditos, por la nación o por el banco de la república,

Dicha reserva sólo podrá destinarse a cubrir la diferencia entre la rentabilidad mínima y la del fondo, cuando ésta sea menor durante el período que determina la superintendencia bancaria. Esta diferencia debe ser cubierta por la administradora en un plazo no mayor a 5 días corrientes, afectando la reserva de estabilización de rendimientos o la parte restantes de su patrimonio.

Del mismo modo las sociedades administradoras de fondos

de cesantías deberán acreditar como MARGEN DE SOLVENCIA entre el patrimonio técnico y los activos del fondo administrado una relación no mayor de 1 a 35.

Este patrimonio técnico es la sumatoria del capital primario y el secundario a su vez el capital primario lo conforman:

El capital suscrito y pagado, la reserva legal y las utilidades no distribuidas del último ejercicio, las cuales se computaran al cierre del siguiente trimestre.

Tanto el margen de solvencia como la reserva de estabilización de rendimientos son señalados y establecido por la superintendencia bancaria,

Con el ánimo de proporcionar una mayor orientación mencionaremos a continuación las SOCIEDADES ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE CESANTIAS que al comenzar el año 1993 se encuentran en funcionamiento y debidamente autorizados por la Superintendencia Bancaria, éstas son:

ASKANDIA

CALDAS

CESANTIAS DE COLOMBIA

- CIMENTANDO
- COLFONDOS
- COLMENA
- COLPATRIA
- DAVIVIR
- DINERS
- GANADERA
- GRANFONDO
- INVERMANANA
- INVERTIR
- PORVENIR
- PREVICAFE
- PROTECCIÓN
- CESANTIAS DE SANTANDER
- SOLIDEZ

En el evento en que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y no están suficientes sociedades administradoras de fondos de cesantías autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá autorizar transitoriamente a otras entidades, y ordenar a las instituciones con participación estatal mayoristas para que cumplan las funciones de sociedades administradoras de fondos de cesantías.

2.3.1 Derechos y Deberes de las Administradoras

A. Comisión de manejo

La sociedad administradora cobrará una comisión de manejo uniforme y única para todos sus afiliados. Las modificaciones a dicha comisión de manejo deberán ser informadas a cada afiliado y a la superintendencia Bancaria con no menos de 15 días hábiles de antelación a partir del día de la modificación.

* Sobre el valor del fondo:

La sociedad administradora podrá cobrar el porcentaje equivalente anual que determine, con sujeción a los límites establecidos por la Superintendencia Bancaria. Tal comisión será única para todos los afiliados y liquidada en forma diaria a una tasa que deberá corresponder a $1/365$ del porcentaje determinado y se aplicará con un mínimo de nueve decimales, actualmente no podrá ser mayor a 0.000109589 que expresado en términos porcentuales, equivale a 0.0109589% del valor del fondo de acuerdo con la resolución 2798 de 1991 de la superbanca ria.

Las fórmulas para el cálculo de la comisión son:

59

$$CM_{sf} = \frac{X\%}{365} * VFC_t$$

donde:

CM_{sf} = Comisión diaria sobre el valor del fondo.

$X\%$ = Porcentaje de comisión sobre el valor del fondo determinado por la Administradora,

VtC_t = Valor del fondo al cierre del día t.

* Comisión sobre cada retiro anticipado.

La sociedad administradora podrá cobrar una comisión única para todos los afiliados con sujeción al límite establecido por la Superintendencia Bancaria, el cual se encuentra definido en la resolución 2798 de 1991.

Esta comisión no podrá recibirla la sociedad administradora mientras no certifique la obtención de la rentabilidad mínima al cierre del respectivo trimestre.

Teniendo en cuenta que.

$$CM_{sra.} = X\% * VR$$

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
 Facultad de Ciencias Económicas
 Departamento de Investigación Económica
 y Social
 (B.L.S.)
 BIBLIOTECA

Donde:

CM_{sra} = Comisión de manejada retiro anticipado.

$X\%$ = Porcentaje de comisión determinado por la sociedad administradora,

VR = Valor del retiro anticipado.

B. Invertir los recursos en títulos valores de alta rentabilidad, seguridad y liquidez, o invertir en las respectivas bolsas de valores, entre otras inversiones sujetas a los límites que para tal efecto establezca la sala general de la comisión nacional de valores y que cuenten con la aprobación de la superintendencia bancaria.

C. Adelantar ante las autoridades competentes las acciones de cobro respectiva derivada del incumplimiento a la obligación de entrega del auxilio de cesantía o intereses sobre esta liquidado anualmente o cuando así lo solicite el trabajador. El empleador deberá entregarle una declaración a la administradora dentro de los 10 días siguientes que prestará mérito ejecutivo conforme a las normas de código de procedimiento civil.

- D. Enviar periódicamente extractos de cuentas de los movimientos de los fondos con arreglo de las instrucciones que para el efecto imparta la Superintendencia bancaria.
- E. Mantener los activos y pasivos de los fondos de cesantías separados de los demás activos de su propiedad, para saber en cualquier momento si un bien es de propiedad de los fondos o de la sociedad, igualmente conservar actualizada y ordenada la información y documentación relativa a las operaciones de los fondos.
- F. Mantener cuentas corrientes o de ahorro destinadas exclusivamente a manejar los recursos que administran para lo cual el establecimiento de crédito respectivo identificará al fondo que corresponda la cuenta.
- G. Abonar trimestralmente a cada trabajador afiliado y aprorrata de sus aportes individuales la parte que le corresponderá en los rendimientos obtenido por el fondo durante el respectivo período.
- H. Hacer efectivo dentro, de los tres días siguientes

a la solicitud las sumas que un trabajador cualquiera desee transferir a otro fondo de la misma naturaleza.

2.3.2 Prohibiciones. Las administradoras y sus directores, administradores o representantes legales deberán abstenerse de realizar cualquier operación que pueda dar lugar a conflicto de interés entre ellas a sus accionistas o aportantes de capital y el fondo que administran.

- A. Conceder créditos a cualquier título con dinero del fondo.
- B. Dar en prenda los activos del fondo, otorgar avales o establecer cualquier otro gravamen que comprometa dichos activos, salvo cuando se trate de actos destinados a garantizar créditos obtenidos por la adquisición de los mismos.
- C. Celebrar con los activos del Fondo operaciones de recorto, en un porcentaje superior al establecido por la Superintendencia Bancaria, tales operaciones sólo se podrán realizar cuando tengan por objeto aumentar la liquidez de los fondos.

63

51
UNIVERSIDAD DE CAROLINA
Facultad de Ciencias Económicas
y Sociales
Instituto de Investigación
Económica
MÉRICO

- D. Actuar como contraparte del fondo que administrará en desarrollo de los negocios que constituyen el giro ordinario de éstos.

- E. Con excepción de los comisionistas de bolsa y de valores utilizar agentes mandatarios u otro tipo de intermediarios en la realización de las operaciones propias de la administración del fondo.

- F. Delegar de cualquier manera, las funciones y responsabilidades que como administradoras del fondo le corresponden.

- G. Llevar a cabo prácticas negativas o discriminatorias en detrimento de los intereses del fondo.

- H. Invertir los recursos del fondo en títulos emitidos, aceptados, avalados o garantizados en cualquier forma por la administradora.

- G. Rechazar los dineros correspondientes al auxilio de cesantías que consignen los empleadores y aportantes independientes.

- J. Realizar operaciones entre los fondos que administran.

Además existen unas incompatibilidades para los directores, administradores, o representantes legales entre éstas las siguientes:

- No pueden ser directores, administradores, representantes legales o empleadores de otras administradoras ni de entidades que sean directa o indirectamente accionistas o aportantes de capital de otra administradora.
- No podrán ser directores administradores, representantes legales o comisionistas de bolsas de valores, comisionistas de valores o de sociedades administradoras de fondos de inversión, ni tampoco poseer directa o indirectamente participación superior al 5% del capital de éstas.
- Deben abstenerse de realizar cualquier operación que pueda dar lugar a conflicto de interés entre ellos y sus accionistas o aportantes de capital y el fondo que administran, las administradoras podrán celebrar contrato con entidades financieras sean estas o no sus matrices, para que se encarguen de las operaciones de recaudo, pago y transferencias, en las condiciones que establezca el reglamento, con el fin de

que dichas operaciones puedan ser realizadas en todo el territorio nacional.

2.4 FONDOS DE CESANTIAS

El fondo de cesantías es un patrimonio autónomo independiente de la sociedad administradora, constituido con el aporte del auxilio de cesantía en cuentas de capitalización individual representados en unidades.

Este nuevo sistema se creó mediante la ley 50 de 1990, en los fondos deben depositar obligatoriamente los trabajadores particulares con contrato de trabajo celebrados a partir del 1º de enero de 1991.

Los trabajadores que tengan contrato de trabajo anterior a esta fecha también podrán depositar voluntariamente su liquidación por cesantías, para lo cual es suficiente la comunicación por escrita ante el empleador en la cual señale la fecha en que desee acogerse a nuevo sistema.

De igual forma las personas naturales que, sin estar subordinados a un empleador, realicen directa o personalmente una actividad económica, o quienes siendo em

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Investigación Económica
BIBLIOTECA

pleadores laboren en su propia empresa y decidan voluntariamente afiliarse al fondo.

El Fondo de Cesantía se expresará en unidades de igual monto y características, sujetas a lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 2236 de 1991, y demás normas que lo adicionen o reformen. La Superintendencia Bancaria expedirá las normas a las cuales se sujetará el valor de la cuota para ser determinada diariamente.

Los fondos destinarán los recursos a la inversión en valores de adecuada rentabilidad, seguridad y liquidez, en las condiciones y con sujeción a las limitaciones que para el efecto establezca la Sala General de la Comisión Nacional de valores mediante resolución 006 de 1991 y las que en el futuro modifiquen, sustituyan, adicionen o reformen.

2.4.1 Obtención de Recursos. El Fondo de Cesantía tendrá como fuente de captación de recursos las siguientes:

- Las sumas que por concepto de auxilio de Cesantía sean aportadas de conformidad con lo previsto en la legislación laboral.
- Las sumas entregadas como aportes voluntarios por los

afiliados independientes.

- Los intereses, dividendos o cualquier otro ingreso generados por los activos que integran el fondo.
- El producto de las operaciones de venta de activos así como los créditos que puedan obtenerse.
- Cualquier otro ingreso que resulte a favor del fondo.

Todo fondo debe tener un reglamento de funcionamiento aprobado de manera general o individual por la Superintendencia Bancaria, el cual debe tener a lo menos las siguientes previsiones:

1. Los derechos y deberes de los afiliados y de las administradoras.
2. El regimen de gastos y comisiones conforme a las disposiciones que establezca la Superintendencia Bancaria y las causales de disolución del Fondo.

2.4.2 Valoración del Fondo. El valor del fondo se determinará en forma diaria y se expresará en pesos y unidades.

Las unidades miden el valor de los aportes de los afiliados y representan cuotas partes del valor patrimonial del fondo, el mayor valor de la unidad representa los rendimientos que se han obtenido.

Los aportes de los empleados y de afiliados independientes, los retiros definitivos y anticipados, los traslados y las anulaciones, tendrán expresión en unidades y tal conversión se efectuará al valor de la unidad que rija para el día que fueron efectuados las operaciones el cual se establece al cierre del día anterior.

2.4.2.1 Valor al cierre del día. Si el valor del fondo al inicio de las operaciones del día se le sumarán los aportes que se realizaron durante el día, deduciendo los retiros, traslados y anulaciones, todos ellos expresados también en unidades las cuales rija para ese día, el resultado será el valor del fondo al cierre del día que tendrá la siguiente expresión en pesos:

$$VF_t = VF_t + AP_t - (RT_t + TR_t + AN_t)$$

Donde:

VF_t = Valor del fondo al cierre del día T.

VF_t = Valor del fondo al inicio de operaciones del día t .

AP_t = Valor de los aportes de los afiliados en el día t .

Donde: $AP_t = APE_t + API_t$

Siendo: APE_t Valor de aportes de empleados en el día t .

API_t Valor de aportes independientes en el día t

RT_t = Valor de los retiros de los afiliados en el día t

Donde: $RT_t = RTA_t + RTD_t$

Siendo: RTA_t = Valor de los retiros anticipados en el día t .

RTD_t = Valor de los retiros definitivos en el día t .

Donde: $RTA_t = RTAE_t + RTAI_t$

$RTD_t = RTDE_t + RTDI_t$

Siendo: $RTAE_t$ = Valor de los retiros anticipados de empleados en el día t .

$RTAI_t$ = Valor de los retiros anticipados independientes el día t .

El valor que se registre por retiros anticipados debe ser entregado una vez deducida la comisión.

$RTDE_t$ = Valor de los retiros definitivos de empleados en el día t .

$RTDI_t$ = Valor de los retiros definitivos de independientes del día t .

TR_t = Valor de los traslados de afiliados a otros fondos en el día t .

AN_t = Valor de las anulaciones de las operaciones en el día t .

2.4.2.2 Valor del Fondo al Inicio de Operaciones del día $t + 1$. Sobre el valor del fondo al cierre del día t se calculará el porcentaje de comisiones que cobrará la sociedad administradora.

Una vez hecho el cálculo se procederá a obtener el nuevo valor de la unidad que rige para las operaciones del día $t + 1$ y el nuevo valor del fondo que rige al inicio de las operaciones del día $t + 1$ aplicando los ingresos y gastos inherentes al fondo, a saber:

Los ingresos del Fondo (ING_t)

- Los rendimientos financieros generados por los activos que conforman el fondo.
- La utilidad en las operaciones de compra/venta de activos.
- Los ajustes positivos en los cobros de rendimientos
- Los rendimientos provenientes de anulación de consignación de afiliados.
- Cualquier otro ingreso a favor del fondo.

Los gastos propios del fondo (GTS_t)

- La comisión de manejo sobre el valor del fondo que cobra la sociedad administradora, liquidada diariamente.
- Las sumas destinadas al pago de las primas que establece el fondo de garantías de instituciones financieras.

- Los gastos financieros que deban cancelarse por razón de operaciones de crédito que se encuentran autorizadas.
- Las pérdidas en venta de inversiones o bienes recibidos en dación en pago.
- Cualquier otro gasto autorizado por la superintendencia bancaria.

En consecuencia el nuevo valor del fondo es:

$$VF_{t+1} = VFC_t + ING_t - GTS_t$$

donde:

VF_{t+1} = Valor del fondo al inicio de operaciones del día t.

VFC_t = Valor del fondo al cierre del día t.

ING_t = Ingresos del Fondo en el día t

GTS_t = Gastos del fondo en el día t

Los pagos a comisionistas de bolsa deben quedar inclui

dos en el valor de la compra de los títulos, por lo que no se deben incluir como gastos.

El siguiente cuadro muestra el valor del fondo para el primer año 1992.

FONDO	Valor a 31 de Marzo	Valor a 30 de Junio	Valor a 30 de Sept.	Valor a 31 de Dic.
ASKANDIA	140.20	144.70	137.65	275
DE CALDAS	618.10	670.60	700.18	896
DE COLOMBIA	4.827.60	4.887.50	4.821.04	5.426
COLFONDOS	2.128.00	2.036.00	2.157.31	2.348
COLMENA	11.655.90	12.441.10	13.820.88	14.525
COLPATRIA	5.779.00	6.070.00	6.812.29	8.584
DAVIVIR	4.714.50	4.831.60	4.905.85	5.923
DINERS	1.247.90	1.290.80	1.313.02	1.524
GANADERA	3.943.00	3.874.50	5.195.73	5.957
GRANFONDO	1.126.00	1.117.00	1.717.54	2.171
INVERMAÑANA	437.00	444.00	460.82	547
INVERTIR	1.229.00	1.362.00	1.497.63	1.767
PORVENIR	16.303.00	16.656.00	16.994.84	17.745
PREVICAFE	714.66	966.18	881.27	
PROTECCION	9.280.00	9.552.00	10.882.57	14.499
SANTANDER	1.251.00	1.309.00	1.306.04	1.317
SOLDEZ	360.43	382.51	445.00	517
TOTAL	65.845.29	68.035.49	74.049.66	84.021

2.5 DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Con la aparición del nuevo régimen de cesantías y la creación de los nuevos fondos privados de cesantías, el trabajador se hace acreedor a ciertos derechos que deben ser respetados tanto por los empleadores como por las distintas sociedades administradoras de éstos.

También tiene una serie de deberes y obligaciones que debe cumplir para que pueda dar una mejor integración entre las tres partes que conforman el nuevo sistema, empleadores, trabajadores, y sociedades administradoras de fondos.

Entre los principales derechos podemos mencionar:

2.5.1 Selección del Fondo.. Todo trabajador tiene derecho a elegir libremente el fondo al cual desee afiliarse claro está que tal decisión deberá tomarla dentro del plazo señalado por la ley, esto es, antes del 31 de diciembre de 1991.

Esto para todos los trabajadores vinculados a partir del 31 de diciembre de 1991 y los que voluntariamente deseen acogerse al nuevo sistema, deberán comunicarlo por escrito al empleador con un anticipación no menor

a un mes a partir de la fecha en la cual se acojan a dicho regimen y el fondo al cual desean afiliarse, para tal efecto este fondo deberá encontrarse administrado por una sociedad debidamente autorizada por la superintendencia bancaria.

En caso de que el trabajador no hiciera la elección antes del plazo señalado el patrono deberá depositar la cuantía en cualquiera de aquellos fondos que estén legalmente funcionando, para lo cual informará al empleado sobre la decisión adoptada.

La permanencia de un trabajador en un fondo de cesantías es voluntaria. En consecuencia todo afiliado puede transferir el valor de sus unidades a otra administradora previo aviso a aquella en la cual se encuentra afiliado y a su empleador en la forma y plazo que determine el reglamento.

Es tanta la libertad que tiene el trabajador de escoger el fondo que podría afiliarse a cualquier fondo de cesantías, incluso en el caso de que el fondo no tenga sede en el sitio en que el trabajador labora, con la sola condición de que la sociedad administradora tenga celebrado con alguna entidad financiera un contrato para el recaudo pago y transferencia en dicho sitio entonces un

trabajador que labore en un municipio lejano podrá afiliarse a cualquiera de los fondos que tengan celebrado un contrato con el señalado, para atender en dicho municipio.

Son muchas las características que influyen en la selección del fondo de cesantía por parte del trabajador, tales como la mejor rentabilidad que el fondo obtenga u ofrezca reconocer, el porcentaje de comisión, que la administradora ofrezcan el manejo de la cuenta de los servicios que ofrezcan, como seguros de vida, descuentos en el comercio, préstamos, afiliaciones a clubes sociales etc.

Pero en ningún caso el trabajador podrá afiliarse a más de un fondo de cesantía por cada contrato de trabajo y con un mismo empleador; por supuesto que si el trabajador tiene diferentes contratos de trabajo celebrados con diferentes empleadores podrá en cada caso escoger un fondo de cesantía diferente.

Ninguno de los fondos podrá rechazar la solicitud de algún trabajador en caso de que los ingresos del mismo sean bajos.

2.5.2 Rentabilidad. En los nuevos fondos de cesantías existe una rentabilidad mínima garantizada, la cual no puede ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación para la expedición de certificado de depósito a término fijo (DTF), a noventa días que hacen los bancos y corporaciones financieras.

Esta será certificada para cada período por el Banco de la República. Este es el rendimiento mínimo, pues la ley no establece topes máximos, teniendo en cuenta que con el nuevo sistema se puede obtener mayor rentabilidad pero se pierde la retroactividad de las cesantías.

Todo trabajador tiene derecho a que la sociedad administradora le abone en forma trimestral en su cuenta individual y a prorata de sus aportes, la parte que le corresponde en los rendimientos obtenidos por el fondo de cesantías.

El respectivo abono trimestral, se convierte automáticamente en capital, lo que a su vez origina un nuevo valor para la próxima liquidación de las mismas.

En el nuevo sistema, los empleadores deberán liquidar a 31 de diciembre de cada año, junto con la cesantía,

78

los intereses por esta el cual es equivalente al 12% sobre la misma, estos serán cancelados directamente al trabajador de acuerdo a las normas vigentes.

Cuando el empleador liquide las cesantías después del 31 de diciembre deberá pagar un interés equivalente a la tasa para certificados de depósito a término fijo (DTF).

Durante el tiempo transcurrido entre el 31 de diciembre y la fecha de consignación en los fondos, los intereses que correspondan a estos períodos son liquidados por la sociedad administradora del fondo de cesantía respectivo y el empleador deberá consignar su valor en el fondo junto con el auxilio de cesantía.

El excedente después de reconocer la tasa de DTF y descontar la comisión por administración del portafolio de inversiones, se reparte entre los afiliados, esto es a mayor rentabilidad mejoran las utilidades de los afiliados.

Solo en el caso de que la rentabilidad resulte superior a la mínima señalada, la administradora tendrá derecho a cobrarle al afiliado la comisión de manejo estableci

do, que en ningún caso podrá ser superior al 4% anual liquidada en forma diaria sobre el valor de los recursos administrados, esta comisión no podrá afectar la rentabilidad mínima, es decir, existirá una prohibición para las administradoras de cobrar comisión cuando con ello se afecten la rentabilidad mínima de este modo la sociedad administradora deberá obtener como mínimo para cobrar comisión, una rentabilidad que sea igual o superior a la tasa del DTF mencionada más el porcentaje de comisión que pretenda cobrar.

Para garantizar la rentabilidad mínima la administradora deberá responder hasta con su propio patrimonio, directamente o a través de la reserva de estabilización de rendimientos que se constituirán como, parte del mismo. Esto cuando la rentabilidad del fondo sea inferior a la rentabilidad mínima.

Tal diferencia deberá ser cubierta por la administradora en un plazo no mayor de 5 días comunes.

2.5.3 Interés sobre la cesantía. Independientemente del sistema de liquidación y pago de cesantía el empleador debe pagar a sus trabajadores un interés sobre las mismas equivalentes al 12% anual en los siguientes casos:

1. Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo.

Los intereses se causan y se pagan a más tardar el 31 de enero de cada año, con base el saldo de cesantía que el trabajador tuviere acumulado a su favor a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. El monto de la cesantía a 31 de diciembre se determina para cada trabajador con base en el último sueldo, o con el promedio mensual, si hubo cambios en el salario en los tres últimos meses o en caso de salario variable.

Los intereses resultan de multiplicar el saldo de la cesantía por la tasa de interés del 12% anual. Si no ha laborado el año completo, el saldo de la cesantía se multiplica por el tiempo transcurrido en el respectivo año hasta el 31 de diciembre y este factor a la vez se multiplica por la tasa del 12% anual y se divide en 360.

Si en el transcurso del año se realizaron pagos parciales de cesantía, se deben descontar del saldo acumulado a 31 de diciembre lo recibido por este concepto, ejemplo: si una persona comienza a laborar el 10 de julio de 1992 y tiene de cesantía a 31 de diciembre de 1992, \$200.000 se le deberán intereses liquidados así:

$$\frac{\$200.000 \times 171 \text{ días} \times 0.12}{360} = 11.400$$

2. Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato.

Cuando se trata de trabajadores que se retiran durante el respectivo año, deberán recibir en el momento del retiro el valor de los intereses que causó su cesantía liquidados a razón del (1%) por cada mes de trabajo durante el año y proporcionalmente por fracción sobre la base del valor total que se les pague por concepto de esta prestación.

Los intereses resultan al multiplicar el valor de la cesantía por el número de días trabajados por 12% de interés dividido entre 360 días.

3. Pago de interés en caso de retiro parcial de cesantías.

Cuando se efectúa un pago parcial de cesantía en el respectivo año, también deben pagarse al beneficiario un interés sobre el tiempo transcurrido entre el 1 de enero de ese año y la fecha de dicho pago a razón del 12%

anual sobre el valor pagado.

Se pueden presentar dos situaciones para liquidar intereses de las cesantías cuando ha habido un pago parcial las cuales son:

1. Que el pago parcial corresponda a la totalidad de la cesantía acumulada a la fecha de pago.

Ejemplo: Se realizó un pago parcial el 10 de octubre por \$200.000 entonces le corresponde intereses por

$$\frac{\$200.000 \times 310 \text{ días} \times 0.12}{360} = 20.666$$

360

2. Que el monto del pago parcial no corresponda a la totalidad de la cesantía acumulada a la fecha de pago.

Ejemplo: El 10 de octubre el trabajador tenía una cesantía causada de \$220.000. y solo retiró \$200.000 en este caso sobre las \$200.000 deberá liquidarse la suma de 20.666 por concepto de intereses, que corresponden al tiempo transcurrido entre el 1º de enero y el 10 de octubre, el 31 de diciembre al hacer la liquidación efectivamente ha tenido en su poder durante ese año, es decir, a la di

ferencia entre la cesantía causada en octubre 10(220000) y la suma pagada parcialmente en esa fecha (200.000.)

$$\begin{aligned}
 \$220.000 - \$200.000 &= \$20.000 \\
 \$20.000 \times 12\% &= 2.400
 \end{aligned}$$

Además deberán liquidarse intereses sobre la cesantía causada entre la fecha del retiro parcial (oct. 10) y el 31 de diciembre al 12% anual, estos sobre la diferencia en 31 de diciembre (250.000 por ejemplo) y la cesantía causada al momento al retiro del retiro parcial (220.000)

$$\begin{aligned}
 \$250.000 - \$220.000 &= 30.000 \\
 \frac{\$30.000 \times 80 \text{ días} \times 0.12}{360} &= 800
 \end{aligned}$$

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales.

2.5.4 Seguridad. Los fondos de cesantías es el sistema de ahorro más seguro que existe en el país, porque estarán estrictamente controlados y vigilados por la superintendencia bancaria, y todas las inversiones que realicen los fondos de cesantías deben estar sometidas a

las condiciones y limitaciones impuestas por la comisión nacional de valores, lo que garantiza una mayor solidez y seguridad a las cesantías.

Las sociedades administradoras serán sometidas a un sistema de vigilancia más estricto que el que se aplica al resto del sector financiero, además existen muchas razones que demuestran la seguridad de este sistema de ahorro entre estas tenemos:

- a. Los fondos de cesantías cuentan con el respaldo del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (FOGAFIN) cuyo objeto general es proteger los ahorros y mantener la confianza de los afiliados.
- b. Las sociedades administradoras responden hasta con su propio patrimonio por la liquidez y seguridad de los aportes.
- c. La Superintendencia Bancaria ejercerá el control y vigilancia permanente de las sociedades administradoras de fondos. Los fondos trabajarán con el sistema similar al de las UPAC, si una sociedad no puede reconocer el interés exigido, por mala inversión o cambios en los factores económicos, tendrá que gastar parte de su capital para cumplir a los afiliados.

2.5.5 Administración. Todo trabajador tiene derecho a representar o ser representado en la junta directiva o en cargos directivos de la sociedad administradora, es decir, elegir o ser elegido en ella.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 37 de la ley 50 de 1990, los trabajadores y empleadores tendrán una representación paritaria, sin perjuicio de la participación que corresponde a los accionistas por derecho propio, quienes mantendrán derecho a elegir sus representantes proporcionalmente a su participación en el capital social.

La designación inicial de representantes de trabajadores y empleadores en la junta directiva de la administradora, se hará por el ministerio de trabajo y seguridad social, mientras se designan de manera definitiva.

Dentro de los tres meses siguientes a la constitución de la sociedad, el representante legal convocará a la asamblea de afiliados con el objeto de que ésta proceda a designar al representante de los trabajadores. En su defecto lo hará la Superintendencia Bancaria.

Las juntas o consejos directivos deberán conformarse por

un número impar no menor de cinco (5) miembros, de los cuales cuando menos uno deberá corresponder a los trabajadores con sus respectivos suplentes,

Los trabajadores que deseen postularse junto con sus respectivos suplentes deben inscribirse en el mes de febrero inmediatamente anterior a la asamblea de elección de representantes, la cual se hará en el mes de marzo de cada año.

En esta asamblea cada trabajador tendrá tantos votos como unidades monetarias posea en el respectivo fondo, ningún trabajador podrá emitir más del porcentaje de votos presentes en la asamblea que señale el reglamento y una vez se efectúe la elección respectiva ésta debe ser comunicada a la administradora.

2.5.6 Información. Otro de los derechos del trabajador es mantener una permanente información sobre la evolución de los fondos de Cesantías y el valor de su capitalización individual, para ello toda sociedad administradora debe proporcionarle al afiliado, simultáneamente al momento de su afiliación, una libreta, tarjeta o cualquier otro instrumento que le permita al trabajador conocer el número de unidades en su cuenta, con

su valor indicado en pesos para que el afiliado en cualquier momento pueda saber el saldo existente en su cuenta individual. Además el trabajador afiliado tendrá derecho a recibir por lo menos una vez al año un extracto de cuenta de capitalización individual y del movimiento del fondo, el cual debe contener como mínimo la siguiente información:

- La rentabilidad obtenida por el fondo en el trimestre
- El valor de la unidad al comienzo de cada trimestre
- El saldo anterior del afiliado en unidades y pesos
- Fecha y monto del abono de cesantías en unidades y en pesos.
- Los retiros parciales y la fecha.
- El saldo en unidades y en pesos a la fecha de corte.
- Las comisiones causadas y debitadas en unidades y en pesos así como valor porcentual.

2.5.7 Inembargabilidad. Este derecho viene del antiguo regimen y está reiterado en el nuevo regimen, el cual se basa en que los aportes del trabajador a los fondos gozan de un principio de inembargabilidad, con excepción en lo relacionado a la retención de créditos a favor de las cooperativas o por pensiones alimenticias.

Estas disposiciones del artículo 411 del Código Civil procede al embargo o retención de los aportes de los trabajadores al fondo de cesantías, en un máximo del 50% del valor acumulado.

2.6 RETIRO TOTAL O PARCIAL DE LAS CESANTIAS

El retiro total o parcial de las sumas abonadas a los fondos de cesantías, sólo se puede dar cuando ocurra en los siguientes casos:

2.6.1 Retiro. Por terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. Cuando el trabajador termina el contrato de trabajo por cualquier causa diferente a la muerte del afiliado, bastan solamente que el afiliado haga la solicitud a la sociedad administradora del fondo de cesantía, acompañada de la prueba de terminación

del contrato.

En este caso la sociedad administradora dispondrá de cinco días para entregarle el saldo a favor en el momento del retiro.

2.6.2 Por muerte del afiliado. En caso de presentarse la defunción del afiliado los dineros procedentes del auxilio de cesantía se hará por parte de la administradora siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 258 y 212 del código sustantivo del trabajo y de más disposiciones sobre la materia.

2.6.3 Por sustitución patronal. El trabajador podrá retirar del fondo la cesantía que se halla causado hasta la fecha de sustitución, en caso de que el antiguo empleador acuerde con el trabajador el pago definitivo de sus cesantías tal como lo dispone el numeral 4 del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente a la sociedad administradora del fondo a la cual se encuentre afiliado.

La sociedad administradora deberá efectuar el pago dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día de la presentación de la solicitud.

2.6.4 Por Traslado a otro fondo. El trabajador debe presentar una solicitud a la respectiva sociedad administradora con una antelación no inferior a los 15 días hábiles, al cabo de los cuales, la sociedad administradora del fondo de cesantías deberá efectuar el traslado directo al nuevo fondo escogido por el trabajador.

2.6.5 Por ser llamado a prestar el servicio militar obligatorio. Cuando de los trabajadores se retiren para cumplir la obligación del servicio militar o si después de haber cumplido con éste y quedando como reserva son llamados nuevamente a las filas militares, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía cualquiera que sea el tiempo de trabajo, sin que se considere terminado el contrato de trabajo. Simplemente se suspende hasta tanto el trabajador cumpla su obligación y se reintegre al trabajo.

2.6.6 Para pagos parciales en los casos autorizados por la ley.

2.6.6.1 Para adquisición o mejora de vivienda. Esta solicitud se hace ante el patrono, quien se encargará de hacer la respectiva diligencia ante el ministro de

trabajo, una vez este autorice, el fondo procede a entregar el valor respectivo pero para que esto suceda se debe cumplir con el siguiente procedimiento.

- a) Solicitud del trabajador ante el empleador, acompañada de la prueba sumaria de que la cesantía será invertida en los asuntos autorizados por la ley.
- b) Solicitud del empleador pidiendo autorización al ministro de trabajo para hacer la liquidación parcial o el préstamo. Esta solicitud debe ser dirigida por duplicado a la división, de relaciones individuales del trabajo y presentado por el empleador personalmente o por su representante acreditado ante el Ministerio y en ella deben reposar:
 - El nombre del trabajador.
 - El valor del anticipo de cesantía o del préstamo sobre ésta.
 - La personal afirmación del propio empleador de haber verificado y están dispuestos a vigilar que el trabajador va a utilizar su cesantía o el préstamo en las inversiones permitidas por la ley.

c) La aprobación previa del ministerio para hacer el pago.

2.6.6.1 Para pago de matrícula. Para financiar pagos por concepto de matrículas del trabajador, compañero o compañero permanente y sus hijos en entidades de educación superior el trabajador debe acreditar ante el fondo la constancia de que la universidad esté aprobada

En estos casos el fondo girará directamente a la entidad educativa, el costo de la matrícula y el trabajador también debe acreditar ante la administradora una serie de requisitos como son:

- Nombre y nit de la entidad de educación superior
- Copia de la resolución del ministerio de educación que autorizó el funcionamiento de la entidad.
- Constancia expedida por la institución educativa de la admisión del beneficiario, del área de estudios, de su duración y del valor de la matrícula y su forma de pago.
- Comprobación de la calidad del beneficiario en el

caso del conyuge, compañero permanente o del hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o partidas eclesiásticas, así como con declaraciones extrajuicio en el evento en que el beneficiario sea compañero (a) permanente.

La administradora después de verificar el cumplimiento de los requisitos mencionados tiene cinco días hábiles para efectuar el pago parcial.

2.7 EMPLEADORES

La creación del nuevo regimen de cesantías se dice que beneficia ampliamente al trabajador, pero existe un beneficio grande para los empleadores como es aliviarlos del problema de la retroactividad, que es uno de los costos más grandes de la ^{laboral} carga laboral de las empresas, porque en el tiempo las empresas llegaban a tener un costo tan alto que las llevaba a la quierba.

El nuevo regimen aporta muchos beneficios al empleador pero también le trae muchas obligaciones como son:

A. Consignar en un fondo: El empleador debe efectuar la liquidación definitiva causada a 31 de diciembre

por la anualidad respectiva o por la fracción correspondiente, para cada trabajador cobijado o acogido al nuevo régimen de cesantías.

La consignación debe ser realizada antes del 15 de febrero del año siguiente, sin embargo, ésta puede ser anticipada de común acuerdo por trabajadores y empleadores. Para realizar la consignación existen unos pasos que hay que seguir:

1. Efectuar la liquidación de la cesantía.
2. Solicitar el formato de consignación a la sociedad administradora del fondo de cesantía que se halla elegido y proceder a diligenciarlo en todas sus partes.
3. Anexar al formato de consignación una relación de los trabajadores a los cuales se va a consignar el auxilio de cesantía. Esta deberá ser firmada por cada uno de ellos al tiempo que se indique de cada trabajador mínimo los siguientes datos:
 - a) El nombre y documento de identidad del trabajador.

- b) La dirección de residencia y el número de teléfono.
- c) El nombre del empleador la dirección y el teléfono.
- d) El valor de la cesantía a consignar con su liquidación detallada (salario base, número de días, valor de la cesantía) al formato de consignación deberá anexarse fotocopias del documento de identidad de cada trabajador.
- e. Consignar el valor de las cesantías en el fondo escogido, a través de las oficinas de recibo de la respectiva sociedad administradora del fondo.

Una vez realizada la consignación de la cesantía en el respectivo fondo, realizando todos los pasos anteriores y el formato de consignación bien diligenciado el trabajador quedará automáticamente afiliado al fondo de cesantía.

En caso de que el empleador no cancele oportunamente a la administradora el auxilio de cesantía correspondiente deberá entregar dentro de los 10 días siguientes, una declaración que prestará mérito ejecutivo, conforme a las normas del código de procedimiento civil que contendrá los siguientes informes:

- a) Nombre, nit y domicilio de la persona natural o jurídica que efectúa la declaración.
- b) Indicación de su representante legal, en los casos en que halla lugar.
- c) Nombre del año anterior, no entregado oportunamente.

*. PAGO DE INTERESES A LOS TRABAJADORES.

Todo empleador deberá pagar a los trabajadores intereses por las cesantías causadas que es equivalente al 12% anual el cual lo debe reconocer en los siguientes casos:

- a) Sobre la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- b) Sobre los saldos de cesantías que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato.
- c) En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías.



Cuando se pagan intereses de cesantía acumulada a 31 de diciembre se deben entregar a más tardar el 31 de enero de cada año.

El monto de la cesantía al 31 de diciembre se determina para cada trabajador con base en el último sueldo, o con el promedio mensual, si hubo cambios en el salario en los últimos tres meses o en casos de salario variable.

El valor de los intereses es multiplicar el saldo de cesantía por la tasa de interés del 12% anual, si no ha laborado el año completo, el saldo de la cesantía se multiplica por el tiempo transcurrido en el respectivo año hasta el 31 de diciembre y este factor a su vez se multiplica por la tasa del 12% anual y se divide por 360 días.

Si en el transcurso del año, al trabajador se le hicieron pagos parciales de cesantías, se le deberá descontar del saldo acumulado a 31 de diciembre.

*** FACULTAD DE ELEGIR EL FONDO**

Cuando los trabajadores no dijeron a que fondo de cesan

tías antes del 31 de diciembre querían que le consignaran la plata el empleador puede elegir el fondo en el cual va a realizar la consignación.

* INFORMAR TERMINACION DE CONTRATO

El empleador deberá informar a la administradora la terminación o suspensión de la relación laboral dentro de los 3 días siguientes a la ocurrencia.

3. COMPARACION ENTRE EL ACTUAL REGIMEN DE CESANTIAS Y EL ANTERIOR

El nuevo regimen de cesantías, en el curso de su vigencia, ha demostrado un observable rendimiento obtenido por las sociedades administradoras de fondos, no obstante el rendimiento, la afiliación al nuevo regimen de cesantías, le proporciona tanto a los trabajadores y empresarios como a la economía general, otros beneficios importantes comparados con el anterior sistema.

Sin embargo, hay que aclarar que se trata de un estudio que depende de otros aspectos económicos y por ende variables como la inflación, la tasa de interés entre otros indicadores que pueden sufrir variaciones, haciendo impreciso nuestros cálculos comparados con el sistema anterior de liquidación de las cesantías; pero no podemos pasar por alto ventajas tan importantes como son:

3.1 VENTAJAS DEL TRABAJADOR AFILIADO

3.1.1 Seguridad. A diferencia del anterior régimen, donde cada empresa manejaba la acumulación del auxilio de cesantías, sin cumplir exigencia alguna en materia de seguridad, y expuestos los trabajadores, aunque en caso de quiebra de la empresa perdieran la cesantía, o se verían obligados a aceptar negociaciones desfavorables tras un proceso liquidatorio.

En el nuevo sistema donde las cesantías son manejadas por sociedades administradoras de fondos, se sujetan a la vigilancia y control de la Superintendencia Bancaria, al tiempo que los fondos muestran regulación clara sobre las inversiones permitidas evitando así el rendimiento estipulado, es decir, que si el rendimiento cae por debajo del mínimo exigido, el fondo deberá completarlo con su reserva de estabilización de rendimientos.

Por otro lado los ahorros por auxilios de cesantía, están asegurados por el fondo de Garantías de Instituciones Financieras (FOGAFIN). De esta forma es virtualmente imposible que la seguridad del fondo se vea afectada bajo condiciones de mal manejo financiero, además existe la exigencia de una póliza global sobre el 100% del portafolio para cubrir riesgos como pérdidas o robo.

Es claro que las tasas de interés están sujetas a otros factores económicos y que tienden a bajar o subir en cualquier momento como cuando se planeó la creación del nuevo sistema que la tasa de interés en el país permitía obtener una rentabilidad entre 36 y 40% efectiva anuales, y esto se reprimió con la intervención de las autoridades monetarias.

Sin embargo al culminar el primer año el sistema logró una rentabilidad promedio del 30.65% cifra que supera con creces el resto del mercado financiero y se sitúa 5.52% puntos por encima de la inflación que al finalizar el año fue de 25.13%.

No deja de ser una ventaja para los afiliados poder contar con un grupo de entidades especializadas en manejar fondos y con capacidad de predecir el vaiven de las tasas de interés y del negocio financiero, lo que las hace ofrecer mayor rendimiento más aún cuando se encuentran en un clima de competencia.

Podemos decir que la RENTABILIDAD obtenida por los fondos de Cesantías, reemplazó la RETROACTIVIDAD que aumentaba el monto de la cesantía en el antiguo en el antiguo régimen.

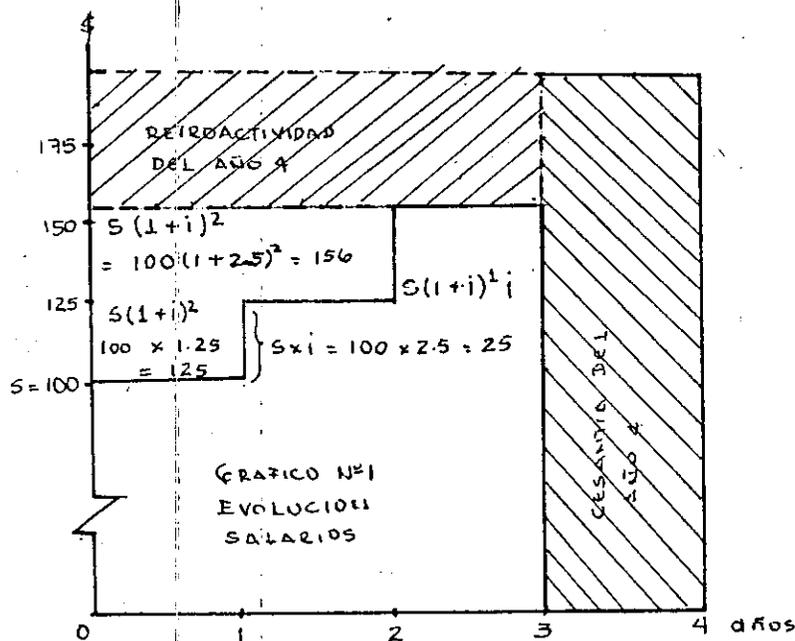
Claro está que la rentabilidad en cada fondo tiene un comportamiento diferente de acuerdo con las colocaciones e inversiones que estas realicen en determinado período.

Para comparar en términos monetarios, el rendimiento de las cesantías en los dos sistemas (anterior- actual) explicaremos como se calcula la rentabilidad en cada uno estos.

3.1.2.1 Rentabilidad de la cesantía en el anterior sistema. Esta rentabilidad se obtiene por efectos de la RETROACTIVIDAD que sufre la cesantía al multiplicar el último sueldo devengado por la antigüedad del trabajador al servicio de la empresa.

Para mayor análisis de la retroactividad mostraremos un ejemplo, donde se demuestra que cuando hay aumentos nominales en los salarios, acordes con la inflación, la cesantía sube mucho más por efectos de la retroactividad.

CUADRO DE LA RETROACTIVIDAD



Supongamos que un trabajador comienza ganando \$100.000 y tiene unos incrementos anuales del 25% al comienzo del segundo año el trabajador tendrá un sueldo nominal de \$125.000 el cual seguirá subiendo en un 25% cada año, la cesantía corresponderá a un mes de sueldo así que acumulara \$100.000 en el primer año, 125.000 en el segundo y así sucesivamente.

Pero como la retroactividad de la cesantía consiste en que el acumulado de la cesantía no se computa sumando lo que ella significó en el primer año con lo del segun

do. Sino que se calcula multiplicando el último sueldo por la antigüedad, como nos podemos dar cuenta en el cuadro de la retroactividad.

Teóricamente el acumulado de la cesantía será de \$225.000 pero como la retroactividad se calcula multiplicando el último sueldo por la antigüedad, sería (125.000 x 2). Los 25.000 de más son otra prestación que aumenta con el tiempo conocida como la retroactividad de la cesantía.

El fenómeno que ocurre. Es que aparece una prestación cuyo incremento es mayor que el que se pretendió hacer en el pago laboral, la retroactividad paso de \$100.000 al final del primer año a \$150.000 al cabo del segundo.

Se elevó en un 50% cuando el aumento de salarios fue del 25%. Obviamente, la incidencia de la retroactividad en el costo laboral no es de toda esa magnitud, pues sus demás componentes (salarios y las otras prestaciones) si se elevaron en el 25% pretendido.

Podemos calcular la retroactividad de la cesantía mediante la siguiente fórmula:

$$RC_n = S(1 + i)^{n-2} \times i (n-1)$$

RC = Retroactividad
S = Salario
i = Incremento del salario
n = Años de antigüedad

Ello significa que el valor de la retroactividad, para un año dado es igual al producto del salario del período anterior por el producto de la inflación por la antigüedad (menos un año). Lo que es lo mismo, es igual al monto del último aumento multiplicado por los años que recoge. En términos sencillos a más antigüedad y a más inflación mayor retroactividad.

3.1.2.2 Rentabilidad de la cesantía sistema actual. Para calcular la rentabilidad que generan los fondos de cesantías es necesario que se determine la unidad, como patrón de medida del rendimiento del fondo.

3.1.2.2.1 Conformación de la unidad. La unidad es el indicador que representa el valor del Fondo, la cual debe tener igual monto y características para todos los afiliados a un mismo fondo. El valor de la unidad se determina diariamente de conformidad con los parámetros que sobre el particular determina la Superintendencia Bancaria.

El valor inicial de la unidad para todos los fondos será de mil pesos (\$1000), valor que se incrementará en forma diferente de acuerdo con los rendimientos que generen las inversiones realizadas por cada una de las sociedades administradoras.

Un ejemplo nos ilustrará mejor sobre la unidad.

Un empresario deposita a nombre de PEDRO GOMEZ \$200.000 por concepto de cesantías en enero 1 de 1992, para esta fecha todos los fondos iniciaron con una unidad de \$1000 entonces Pedro Gómez tenía 200 unidades. A enero 30 de 1992, la unidad se había incrementado en dicho fondo a 1380 así el afiliado tenía a enero 30/92 200 unidades por valor de 1380 para un total de \$216.000 por concepto de cesantías.

	<u>Enero 1/92</u>	<u>Enero 30/92</u>
Valor cesantía	\$200 .000	\$276.000
Valor unidad	1.000	1.380
Unidades	200	200

3.1.2.2. Unidad que rige para el día $t+1$. Una vez determinado el nuevo valor del fondo se procederá a calcular el nuevo valor de la unidad, dividiendo el nuevo valor del fondo entre el número de unidades al cierre del día el valor que de allí resulte será el valor de la unidad vigente para el día siguiente.

$$VU_{t+1} = \frac{VF_{t+1}}{NUC_t}$$

Donde:

VU_{t+1} = Valor de la unidad que rige para el día $t+1$

VF_{t+1} = Valor de las operaciones al inicio del día $t+1$

NUC_t = Número de unidades del fondo al cierre del día t que también es el número de unidades del fondo al inicio de operaciones del día $t + 1$

3.1.2.3. Cálculo de la rentabilidad obtenida por el Fondo.

3.1.2.3.1 Rentabilidad diaria. El cálculo de la rentabilidad diaria efectiva anual obtenida por el fondo deberá hacerse de la siguiente manera:

$$RDT = \frac{VU_{t+1}}{VU_t} \cdot 365 - 1$$

Donde: RDT= Rentabilidad efectiva anual alcanzada por el fondo en el día t.

VU_{t+1} = Valor de la unidad que registrá para el día t + 1.

VU_t = Valor de la unidad que rigió para el día t

3.1.2.2.2 Rentabilidad obtenida en el trimestre. La administradora determinará al final de cada trimestre la rentabilidad alcanzada por el fondo en el respectivo período conforme a la siguiente fórmula:

$$RP(f, i) = \frac{VU_f}{VU_i} \cdot 365 / (f - i) - 1$$

Donde:

RF = Rentabilidad alcanzada por el fondo en el trimestre, $f = i$

VU_f = Valor de la unidad que rige para el primer día del trimestre siguiente,

VU_i = Valor de la unidad que rigió para el primer día del trimestre para el primer día de funcionamiento

to del fondo será de \$1.000 de acuerdo con la regla
mentación vigente.

n = Número de días calendario del trimestre.

A continuación mostraremos un cuadro comparativo entre
el antiguo y el nuevo regimen donde hacemos una proyec
ción de un trabajador a 20 años el cual comienza con un
sueldo de \$100.000 en ambos regimenes y con los siguien
tes supuestos.

NUEVO REGIMEN

No hay parciales.

- Aumento anual del 25%
- Rendimiento del fondo de cesantías 28% anual

ANTIGUO REGIMEN

- No hay retiros parciales

Aumento anual del 25%

- Está incluida la retroactividad

FORMULAS UTILIZADAS EN EL ANTIGUO REGIMEN

$$\text{Columna de sueldo} = C = S(1 + i)^{n-1}$$

$$\text{Columna de interés} = \text{Valor de la cesantía} \times 0.12$$

$$\text{Columna de la cesantía} = \text{Columna del sueldo} \times \text{años de antigüedad.}$$

Donde:

S = Sueldo actual

C = Sueldo a conocer

i = Incremento de salario

n = número de años.

FORMULAS UTILIZADAS EN EL NUEVO REGIMEN

$$\text{Columna de sueldo: } C = S(1+i)^{n-1}$$

Donde: C = sueldo a conocer

S = Sueldo actual

i = Incremento de salarios

n = número de años

$$\text{Columna de cesantía} = \text{cesantía del año anterior más el nuevo sueldo}$$

FORMULAS UTILIZADAS EN EL ANTIGUO REGIMEN

Columna de sueldo = $C = S(1 + i)^{n-1}$

Columna de interés = Valor de la cesantía x 0.12

Columna de la cesantía = Columna del sueldo x años de antigüedad.

Donde:

S = Sueldo actual

C = Sueldo a conocer

i = Incremento de salario

n = número de años.

FORMULAS UTILIZADAS EN EL NUEVO REGIMEN

Columna de sueldo: $C = S(1+i)^{n-1}$

Donde: C = sueldo a conocer

S = Sueldo actual

i = Incremento de salarios

n = número de años

Columna de cesantía = cesantía del año anterior más el nuevo sueldo

Columna del rendimiento = Columna del fondo $(n-1) \times 0.28$

Columna del fondo = columna de la cesantía más columna del rendimiento.

ANTIGUO REGIMEN

AÑOS	SUELDO	INT. CESANTIAS 12%	CESANTIA
1	100.000	12.000	100.000
2	125.000	30.000	250.000
3	156.250	56.250	468.750
4	195.313	93.750	781.250
5	244.141	146.484	1.220.703
6	305.176	219.727	1.831.055
7	381.470	320.435	2.670.288
8	476.837	457.764	3.814.697
9	596.046	643.730	5.364.418
10	745.058	894.070	7.450.581
11	931.323	1.229.546	10.244.598
12	1.164.153	1.676.381	13.969.839
13	1.455.192	2.270.099	18.917.490
14	1.818.989	3.055.902	25.465.852
15	2.273.737	4.092.726	34.106.051
16	2.842.171	5.456.968	45.434.735
17	3.552.714	7.247.536	60.396.133
18	4.440.892	9.592.327	79.936.058
19	5.551.115	12.656.542	105.471.187
20	6.938.894	16.653.345	138.777.871

NUEVO REGIMEN

AÑOS	SUELDO	CESANTIA	CESANTIA 12%	FONDIVENTO	FONDO
1	100.000	100.000	12.000		100.000
2	125.000	225.000	15.000	25.000	253.000
3	156.250	381.250	18.750	70.840	480.090
4	195.313	576.563	23.438	134.425	809.328
5	244.141	820.703	29.293	226.752	1.280.720
6	305.176	1.125.879	36.621	358.602	1.944.497
7	381.470	1.507.349	45.776	544.459	2.870.427
8	476.837	1.984.186	57.220	803.719	4.150.983
9	596.046	2.580.232	71.526	1.162.275	5.509.505
10	745.058	3.325.290	89.407	1.654.605	8.308.962
11	931.323	4.256.613	111.759	2.326.511	11.566.803
12	1.164.153	5.420.766	139.698	3.238.705	15.969.660
13	1.455.192	6.875.958	174.623	4.471.505	21.896.356
14	1.818.989	8.694.947	218.279	6.130.980	29.846.325
15	2.273.737	10.958.684	272.907	8.356.971	40.477.053
16	2.842.171	13.810.855	341.061	11.333.569	52.652.773
17	3.552.714	17.363.568	426.326	15.302.736	73.508.263
18	4.440.892	21.804.460	532.707	20.682.314	99.531.468
19	5.551.115	27.355.596	666.134	27.688.911	131.671.395
20	6.938.894	34.294.270	832.667	36.867.990	175.487.279

Cuadro de la rentabilidad que obtuvieron las 18 administradoras que comenzaron en enero de 1992 de las cuales solo terminaron 16 de diciembre de 1992.

RENTABILIDAD DE LOS FONDOS DE CESANTIAS EN EL AÑO 1992

FONDOS	Enero/Marzo	Abril/Junio	Julio/Sept.	Octubre/Dic.	Anual
ASKANDIA	43.91	31.23	29.57	28.98	33.03
DE CALDAS	29.16	31.85	26.64	35.85	31.17
DE COLOMBIA	43.96	37.22	35.29	31.64	37.03
CIMENTANDO	23.24	23.24	(1)		
COLFONDOS	36.70	29.52	25.14	35.64	31.65
COLMENA	31.17	31.05	23.64	29.80	28.95
COLPATRIA	31.39	26.06	24.84	27.59	27.52
DAVIVIR	35.64	26.43	26.73	29.84	29.68
DINERS	17.01	27.29	30.83	33.24	27.32
GANADERA	27.93	26.43	27.31	30.60	28.15
GRANFONDO	34.42	23.10	43.75	30.55	32.87
INVERMAÑANA	29.32	32.38	32.64	51.13	36.38
INVERTIR	32.65	31.84	29.67	32.01	31.63
PORVENIR	48.40	30.84	24.13	27.27	32.40
PREVICAFE	19.59	23.73	20.57(2)		
PROTECCION	31.57	33.22	28.68	28.85	30.48
SANTANDER	14.89	27.54	24.81	30.37	24.65
SOLIDEZ	17.70	29.40	30.32	28.35	27.46
PROMEDIO	30.48	29.36	27.55	31.98	30.65

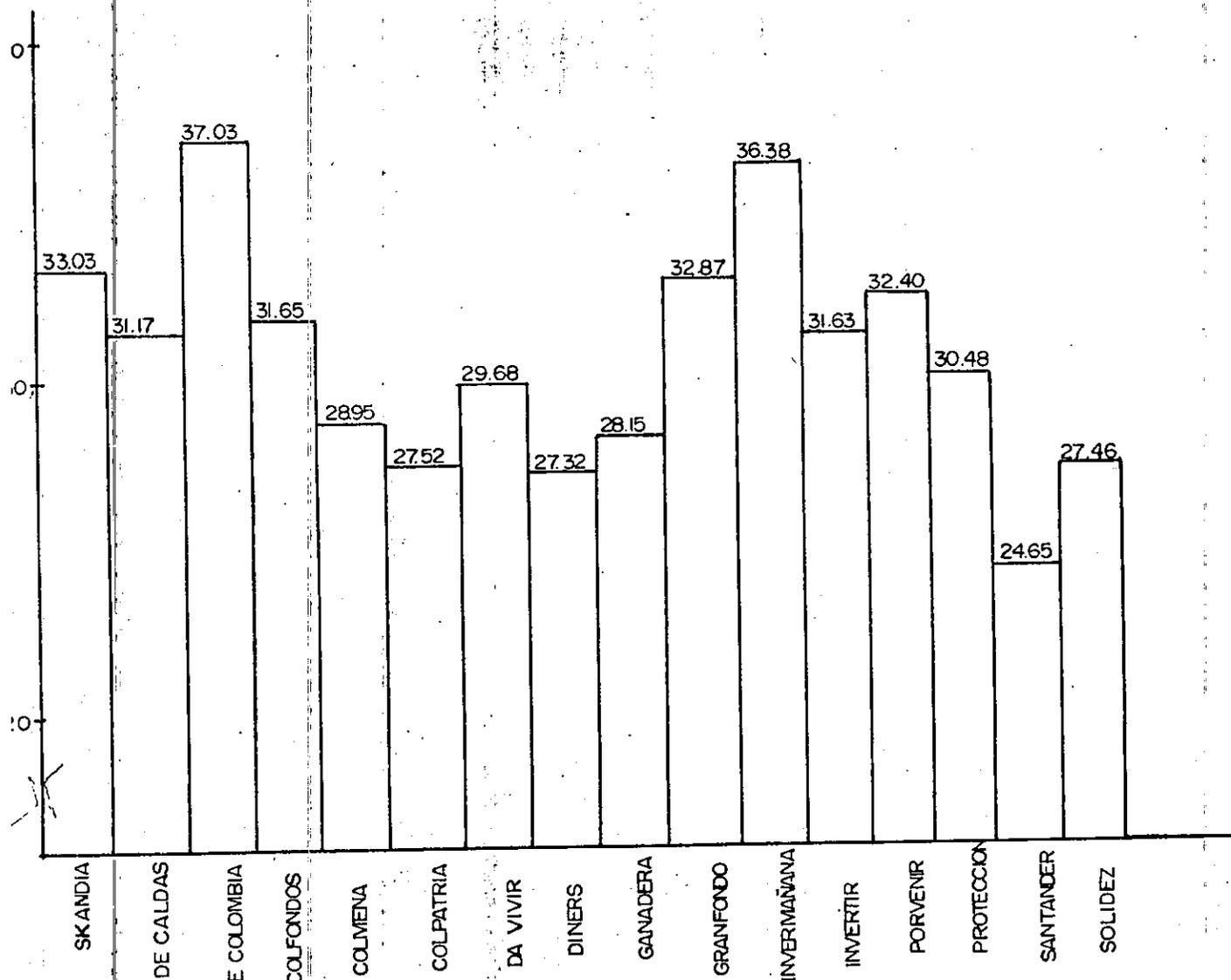
(1) Cimentando funcionó hasta el 04 de Mayo de 1992. (2) Previcafé obtuvo una rentabilidad de 20.57% entre el 1 de Julio y el día de la cesión (21 de Sept.).

Fuente: Informe diario superintendencia bancario

- 1.. Cimentando funcionó hasta el 04 de mayo de 1992
2. Previcaje obtuvo una rentabilidad de 20.57 entre el 1 de julio y el día de la cesión (21 de septiembre).

115

GRAFICA DE BARRAS DE LAS RENTABILIDADES DE LOS FONDOS
DE 1992.



La rentabilidad durante los 4 trimestres del año 1992 fue buena porque se cumplió con la rentabilidad mínima exigida, sin embargo, en el primer trimestre por ser el de la iniciación, aprendizaje y acomodamiento al manejo y administración de las cesantías y del portafolio, algunos no alcanzaron la mínima exigida y debieron garan

tizarla con sus propios recursos, por un lado con la comisión de manejo a la cual tenía derecho, y por otra parte de la reserva de estabilización de rendimientos.

En el primer trimestre por venir (48.40) fue el que obtuvo el mayor rendimiento seguido por de Colombia (43.90)

En el segundo trimestre De Colombia ocupó el primer puesto con una rentabilidad de (34.22) seguida por protección con (33.22) y tercer puesto invermañana con (32.38)

En el tercer trimestre el primer puesto lo ocupó Gran fondo con (43.75) donde casi duplica la rentabilidad del trimestre anterior el segundo puesto lo ocupó de Colombia con (35.29) el tercer invermañana con (32.64) ocupando el último lugar Previcafe el cual tuvo funcionando hasta el 21 de septiembre.

El cuarto trimestre el primer lugar lo ocupó Invermañana con (51.13) de Caldas (35.85) el tercer lugar Colfondos (35.65). Durante este último trimestre los títulos que más llamaron la atención fueron los certificados de cambio, representando el 28.20% de las inversiones, los CDTs a diferentes plazos el 17.51% los títulos de apoyo cafetero (10.84%) y las acciones con una participación del 1.08%

Las estadísticas nos muestran que aquellos fondos que manejan menos recursos ofrecieron mayor rentabilidad y registraron menos pérdidas porque a mayor cantidad de afiliados los costos operativos se complican.

3.1.3 Otras ventajas. Además de las ventajas anteriores el trabajador gozará de otros beneficios adicionales que hacen a un más atractiva su afiliación al nuevo sistema, entre otros tenemos:

a. AUMENTO SALARIAL.

En el anterior sistema el trabajador obtenía un reajuste salarial, pero existía un desestímulo por parte de las empresas al aumento del salario debido al peso de la retroactividad, en el nuevo sistema se dará un mayor aumento de salario.

b. SELECCION DEL FONDO

Trasladar su saldo por cesantía de un fondo a otro, según su rentabilidad y servicios ofrecidos.

118

c. NO EXISTE RETENCIÓN EN LA FUENTE

Las sumas pagadas total o parcialmente por los fondos están exentas de retención en la fuente y de otros gravámenes por cuanto no constituyen ganancia ocasional, solo en los casos que los salarios sobrepasa los \$910.000 que se tiene como límite para no pagar retención en la fuente para los salarios mayores se cobra como aparece en el cuadro.

El 10%	para salarios promedios mayores de	910.000
" 20%	" "	1.100.000
" 40%	" "	1.200.000
" 60%	" "	1.400.000
" 80%	" "	1.500.000

A mayores de 1.100.000 el total de retención en la fuente.

De acuerdo con lo anterior, cuando el fondo de cesantía pague a los trabajadores el monto de las cesantías e intereses, es necesario que efectúen la correspondiente retención en la fuente de conformidad con la tabla que se expide año a año por ingresos laborales.

d. VINCULACION COMO CLIENTE FINANCIERO

Mediante su afiliación a los fondos, los trabajadores tendrán una cuenta de capitalización individual, la cual le permite vincularse como cliente del sistema financiero, esto se afirma con la obtención de extractos, tarjetas de consulta y servicios complementarios como seguros, de vida y la posibilidad de obtener créditos con los intermediarios financieros vinculado.

Al finalizar el primer año de funcionamiento de los fondos existían una gran cantidad de nuevos clientes financieros los cuales sumaban 590233 afiliados al nuevo sistema que estaban distribuidos en forzosos, voluntarios, independientes y no identificados como aparecen en el siguiente cuadro.

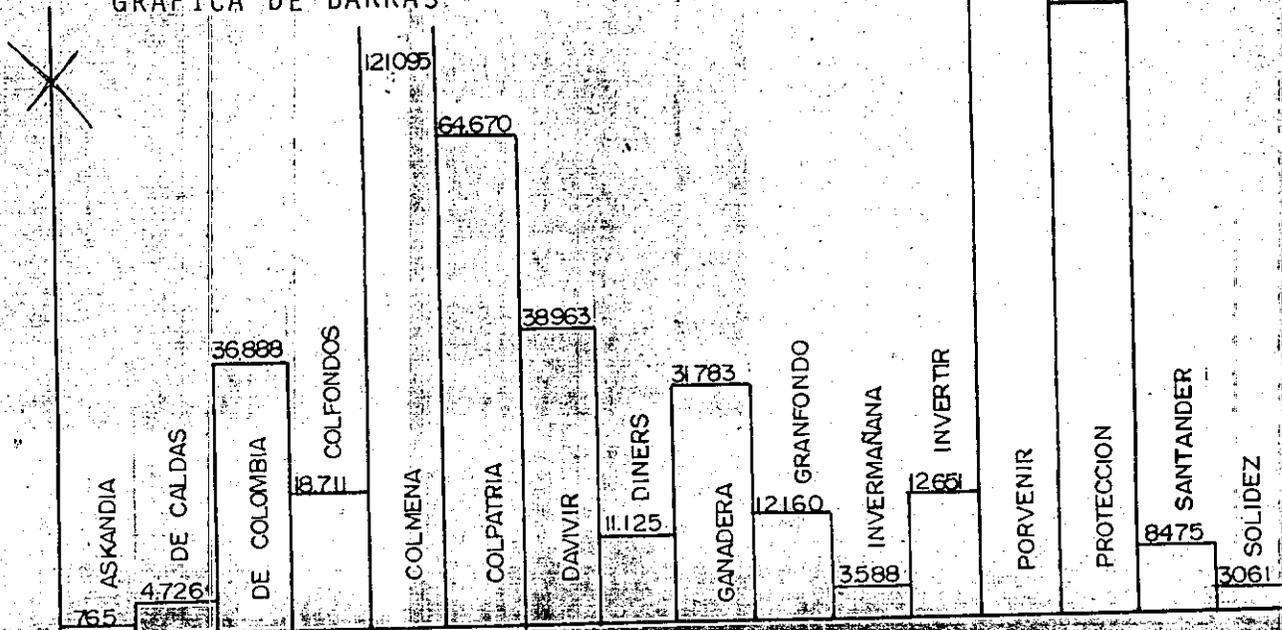
Cuadro 2. Afiliados al sistema a Diciembre 1 de 1992.

FONDOS	Forzosos	Voluntarios	Independientes	No Identificados	Total
ASKANDIA	591	150	24	0	765
DE CALDAS	4246	665	15	0	4926
DE COLOMBIA	36888	0	0	0	36888
COLFONDOS	14872	1751	2088	0	18711
COLMENA	105869	11493	3733	0	121095
COLPATRIA	49322	14664	684	0	64670
DAVIVIR	37742	1151	70	0	38963
DINERS	7719	3308	98	0	11125
GANADERA	26333	5385	65	0	31783
GRANFONDO	10909	1250	11	0	12160
INVERMANANA	2348	1145	95	0	3588
INVERTIR	9630	3004	17	0	12651
PORVENIR	135656	0	382	0	136038
PROTECCION	75991	8616	727	0	85334
SANTANDER	4882	2814	40	739	8475
SOLIDEZ	3046	0	13	0	3061
TOTALES	526046	55396	8052	739	590233

Fuente: Informe presentado por las SAFS

+) El número de afiliados forzosos incluye también voluntarios.

GRAFICA DE BARRAS



El total de los afiliados al 31 de diciembre de 1992 era de 590.233 de los cuales el 89.12% eran empleados que adquirieron vínculos con posterioridad a la ley 50 de 1990, es decir, después del 1 de enero de 1991, las cuales deben vincularse en forma obligatoria. El 9.38% empleados que han pasado del antiguo al nuevo régimen. El 1.5 trabajadores independientes.

La escasa afiliación voluntaria de los trabajadores a los fondos implica que el laboral^{mente} sigue prevaleciendo el régimen antiguo. Pero habría que mirar el porqué esto está sucediendo, si es por desconfianza de los trabajadores al nuevo régimen o por desconocimiento de los beneficios que este le presenta a los trabajadores con alguna antigüedad, requieren de una buena compensación por la pérdida de la retroactividad.

3.2 VENTAJAS DE LAS EMPRESAS

Uno de los grandes ganadores con la ruptura del viejo sistema de las cesantías, es el sector productivo (empresas) ya que el traslado de los empleados al nuevo régimen, le permite desmontar el problema de la doble retroactividad de las cesantías que se presentaba cuando el empleado retiraba los fondos como anticipo, pero el

pasivo prestacional continuaba incrementándose con cada ajuste salarial.

El nuevo regimen implica una disminuci3n significativa del pasivo laboral y por ende de los costos, que son de masiado elevados y m3s a3n cuando las empresas antiguas todav3a mantienen pasivos por pensiones de jubilaci3n,

Se espera la posibilidad de que en un lapso de tres a3os, las empresas no carguen con esta prestaci3n, as3 podr3n ser m3s competitivas y adaptarse al nuevo modelo de desarrollo econ3mico o de apertura.

Seg3n las proyecciones, una empresa con una carga laboral de 1000 trabajadores que devuenguen un sueldo promedio de doscientos mil (\$200.0 00) y un aumento salarial del 25% anual, se estar3a ahorrando alrededor de unos \$350 millones en un a3o por cesant3as, es decir, un 60% comparado con el anterior sistema de liquidaci3n.

Este nuevo sistema le permite al empleador conocer cuanto le cuesta la mano de obra, sin recurrir al empleo temporal o rotaci3n permanente de los trabajadores, con lo que incurrir3a en mayores costos administrativos y p3rdidas en la productividad eficiente, al tener que capa

citar a la mano de obra que entra en reemplazo de la que sale.

3.3 ECONOMIA NACIONAL

3.3.1 Estado de los colombianos. Durante los últimos años de vigencia del anterior regimen de cesantías, se venía presentando un problema de tipo social que afectaba el bienestar de los colombianos, producto de la enorme inestabilidad del mercado laboral, atribuible éste en buena parte a la inusitada costumbre de liquidar periódicamente los contratos de trabajo, evitando con esto la acumulación, de la carga prestacional que se había convertido en un verdadero fantasma para los empresarios con el nuevo sistema de los fondos de cesantías se tiene la posibilidad de que en un lapso de tres años, se elimine la distorsión del mercado laboral, es decir, mayor estabilidad para el trabajador colombiano al no tener la empresa que cargar con la excesiva carga laboral que le implicaba tener durante muchos años a una persona trabajando en dicha entidad.

Con el nuevo regimen de cesantías, se logró que muchas relaciones laborales se legalizaran, ya que existían en el país un sinnúmero de empresas que buscando evadir la

12A

carga prestacional, convertían contratos indefinidos de trabajo en definidos, lo que a su vez originaba un sistema laboral ilegal donde se atropellaban los derechos de los trabajadores.

El funcionamiento de las cesantías es de gran importancia en el aspecto social, porque con esto se buscaba dignificar al trabajador colombiano para que cuente con mayor capital y haga parte de instituciones financieras que aporten capital a las empresas.

3.3.2 Participación en el mercado de capitales. Con la puesta en marcha de la ley 50 de 1990, el nuevo sistema de liquidación de las Cesantías ha contribuido aunque en forma modesta con el desarrollo del mercado de capitales, contribución que se hará más notoria en los próximos años de su vigencia, ya que crecerá el número de trabajadores afiliados al nuevo régimen, y con este crecerá el volumen de los recursos monetarios que al mismo tiempo incrementarán el ahorro interno, fortaleciendo las fuentes crediticias y de inversión.

Hay quienes afirman que la motivación al cambio de régimen fue la de impulsar el Mercado de Capitales afirmación un poco equívoca, porque si bien este es uno de

123

objetivos no es el más expreso.

Con el nuevo sistema, el gobierno si trataba en gran parte la reactivación del mercado de capitales, es decir, se buscaba que las empresas pudieran emitir bonos, papeles comerciales, acciones y bonos convertibles directamente en acciones, y no depender de los intermediarios financieros en la financiación de sus proyectos.

El estado desde 1991 había estado de acuerdo en que fuera el sector financiero el canalizador de todos los ahorros captados del público hacia las diferentes actividades productivas del país, con esto se buscó que las empresas se endeudaran en ocasiones con empréstitos muy elevados, en lugar de emitir acciones para que fueran adquiridas en un mercado abierto y competitivo. Esto trajo como consecuencia que la empresa colombiana en su mayoría se concentrara en pocas manos.

Ahora la creación de sociedades administradoras de fondos, abren la posibilidad de comprar en el mercado de valores, bonos, acciones y papeles que emitan las empresas colombianas, las cuales tendrán que habituarse al proceso de emisión de papeles que les permitá beneficiarse del nuevo régimen de cesantías, el cual abre la posi.

bilidad de obtener recursos a plazos importantes y a tasas sustancialmente inferiores a las registradas anteriormente.

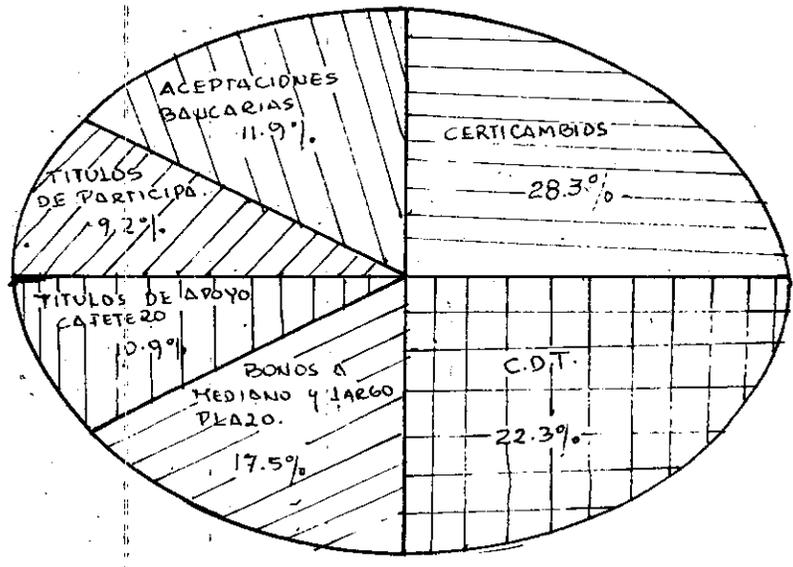
No obstante lo dicho, existe una serie de limitaciones que para tal efecto ha impuesto el gobierno a las sociedades administradoras, como son: La concentración de riesgos en una sola entidad (la inversión no puede superar el 5% del valor total del fondo), ni podrá invertir en títulos que no se encuentren inscritos en la bolsa de valores, a excepción de los representativos de deuda externa a cargo de la nación o garantizados por ésta.

Al transcurrir su primer año de vigencia, las sociedades administradoras de los 16 fondos existentes en el país sumaron cerca de 100 mil millones de pesos en aportes de 590.232 afiliados, esta cifra disminuyó al hacerse los retiros anticipados y vencidos hasta \$67.603,7 millones.

Estos aportes por efectos de la inversión y rotación del portafolio de los fondos, se han valorizado hasta alcanzar una suma de \$84.021.45 millones, lo que representa un crecimiento de 30.65 de rentabilidad efectiva anual.

Esta suma se incrementará significativamente cada año

dando vida al mercado de capitales, a pesar de que las restricciones impuestas por la necesidad de inversiones muy líquidas han llevado a la concentración de portafolios en papeles como los certificados de cambio, representando el 28.30% de las inversiones, los CDT's a diferentes plazos el 22.2% los bonos a mediano y largo plazo con rendimientos variables 17.5% los títulos de apoyo cafetero TAC 10% y las acciones con una participación del 1.08%.



Seguido al nuevo regimen de cesantías, se concretó la Reforma Financiera que incluye mecanismos atractivos para incentivar el ahorro y la inversión, en el cual las cesantías de los trabajadores juegan un papel preponderante dentro de la economía nacional que contará con un verdadero emporio de capitales.

De esta forma la reforma financiera ligada al nuevo régimen de cesantías crearán frentes decisivos para el éxito y desarrollo de la tan publicada apertura económica.

3.3.3. Aportes Recibidos y retiros.

FONDO	RECIBIDOS	RETIROS.
ASKANDIA	237.99	52.69
DE CALDAS	724.19	395.46
DE COLOMBIA	4.186.42	1.833.18
COLFONDOS	1.851.01	887.93
COLMENA	11.747.86	4.493.51
COLPATRIA	7.206.01	3.363.46
DAVIVIR	4.892.66	2.128.06
DINERS	1.235.33	568.26
GANADERA	5.075.70	2.031.75
GRANFONDO	1.805.82	549.70
INVERMANANA	419.02	198.55
INVERTIR	1.432.29	652.72
PORVENIR	13.349.90	6.833.39
PROTECCION	11.966.19	3.986.26
SANTANDER	1.043.58	526.04
SOLIDEZ	429.75	213.11
TOTAL	67.603.72	29.164.07

El total de los aportes recibidos con corte a 31 de diciembre de 1992 alcanza la suma de 96767 millones a dicha fecha los retiros definitivos y parciales para educación y vivienda representan el 30.1% (29164,07 millones), quedando un valor neto de aporte de 6760372 millones de pesos. Los retiros crecían en un 44.60% con relación al trimestre julio, septiembre.

Los aportes netos durante el transcurso del año han sido invertidos en el mercado de capitales, estructurando portafolios de acuerdo con la gama de títulos que se ofrecen en el mercado primario y secundario a diferentes plazos.

Un manejo eficiente de un portafolio de inversión requiere hacer consignación de títulos que maximicen la rentabilidad y minimicen el riesgo congruente con un flujo de caja rápido que permita cumplir con los compromisos de la entidad.

Un año después los cálculos resultaron sobredimensionados la sociedad había proyectado captar recursos por \$300.000 millones, fiel reflejo del contraste es el balance de la Superintendencia Bancaria a 31 de diciembre que solo se lograron captar 6760392.

4. CONSIDERACIONES

4.1 COMPORTAMIENTO DEL NUEVO REGIMEN

La experiencia más valiosa que puede considerarse con la aplicación del nuevo régimen de cesantías, es la rentabilidad obtenida por las sociedades administradoras de fondos de cesantías (SAC), quienes demostraron durante el primer año de vigencia que pueden manejar eficientemente, los recursos de los trabajadores colombianos y cumplir con el propósito básico de la reforma laboral el cual es contribuir realmente a mejorar la situación actual y futura de las empresas y los trabajadores colombianos, buscando la equidad distributiva sin desvirtuar el carácter de ahorro de los auxilios de cesantías conociendo que el trabajador colombiano es irresponsable y poco prevenido para la tercera edad.

Las cesantías de los afiliados a los fondos han conservado el poder adquisitivo para aquellos trabajadores, que han permanecido desde el primer día, obteniendo una rentabilidad que se ha traducido en valorizaciones

de los portafolios. De esta forma se demuestra la seguridad, seriedad y transparencia del sistema.

De otro lado los empresarios consultados han expresado su conformidad con el sistema y tienen la intención de aumentar los sueldos y ofrecer otros estímulos a quienes se trasladan al nuevo régimen.

El nuevo regimen por parte de los trabajadores vinculados con posterioridad a la entrada en vigencia ha sido satisfactoria aunque en promedio las captaciones fueron el primer año de \$144.000 por afiliado.

El traslado de los trabajadores antiguos al nuevo regimen de cesantías había sido muy escaso las estadísticas oficiales, a pesar de los estímulos ofrecidos por las empresas a quienes se trasladaron al sistema pero esta baja participación de los empleados antiguos en el nuevo sistema se puede atribuir a la reciente creación del sistema, ya que para el segundo trimestre-año de vigencia el porcentaje de afiliados voluntarios pasó de 0.67% a 9.38 al finalizar el año 1992, y de 00.10 para trabajadores independientes a 1.36% al finalizar el primer año de vigencia.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Facultad de Ciencias Económicas
Departamento de Investigación Económica
y Social
(A. I. S.)
BIBLIOTECA

En cuanto a los administradores existe un número relativamente alto comparado con el número de afiliados el primer año de funcionamiento.

Esto se debió a nuestro juicio por la decisión oficial de establecer un capital mínimo muy reducido (500 millones) que llevó a la proliferación de un número excesivo de sociedades administradoras, incluso bajo los supuestos más optimistas sobre crecimiento del mercado.

No obstante este número tan elevado, como son 18 SAC solo dos fueron cedidas cimentando que se fusionó con Porvenir lo mismo que Previcafé.

4.2 SITUACION DE LAS SOCIEDADES ADMINISTRADORAS DE CESANTIAS

Las sociedades administradoras en realidad tienen la responsabilidad de garantizar la rentabilidad de los dineros que reciben por concepto de cesantía, compensando así la pérdida de la retroactividad que tenían en el anterior sistema.

Los cierto es que muchas administradoras que tenían en el primer año de funcionamiento no mostraron un balance satisfactorio ya que muchos de ellos presentaron pérdi

das puesto que solo el 55% de las sociedades administradoras de cesantías (SAC) cumplieron con la rentabilidad exigida y el 45% restante debió garantizar abonado a la cuenta de capitalización individual, la diferencia entre la rentabilidad obtenida y la exigida por la superintendencia bancaria.

Esto no es alarmante sabiendo que todo negocio que empieza a posesionarse en el mercado en una economía capitalista presenta pérdidas que en un futuro podrá recuperar.

Así fueron las previsiones realizadas por las SAC, que habían estimado pérdidas para los dos primeros años, tras un período de maduración de la inversión mientras se alcanzaba la escala de operación requerida para disminuir los costos fijos.

4.3 FACTORES NEGATIVOS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ADMINISTRADORAS

- La altísima rotación de los fondos, por retiros parciales o permanentes lo que implica elevados costos de manejo y exige un mayor rendimiento bruto de las inversiones para poder cubrirlos y el mercado financiero a muy corto plazo no es muy rentable.

- Los altos costos de publicidad e inversión en equipos de sistematización para poder ofrecer un servicio.
- Las tasas de interés cayeron y fueron muy variables durante todo el año lo que contribuyó a que complicara el logro de un rendimiento adecuado.
- El pequeño promedio de los aportes de cada afiliado, que muchas veces hace imposible cubrir los costos, variables con un simple margen sobre el rendimiento.
- La concentración de los aportes en la semana del 15 de febrero, que obliga a incurrir en extra costos debido a la imposibilidad de procesar todas las cuentas con la capacidad permanente instalada.
- El costo operativo que se deriva de este manejo de los recursos a corto plazo es muy alto, lo que dificulta la obtención de buenos rendimientos.
- Además la exigencia de servicio rápido por parte de los afiliados fue enorme y las administradoras tuvieron que soportar sobrecostos imprevistos.

- Por razones asociadas con la misma estacionalidad de las DTF y la concentración de los aportes el 15 de febrero, resulta difícil para una SAC cumplir con la rentabilidad mínima exigida durante el primer trimestre.
- La actual exigencia de una póliza global sobre el 100 del portafolio para cubrir riesgos como pérdidas o robos.
- La exigencia de mantener una reserva de estabilización igual al 40% del capital de la administradora y no como una proporción del fondo efectivamente manejado.

4.4 CAUSAS DE EXTRACOSTOS QUE DEBEN SER CORREGIDAS

La causa principal del desfase en los costos, radica en el gran movimiento de las cuentas que lo convierte en captaciones de corto plazo, incurriendo así los administradores en elevados gastos de personal y sistematización para los trámites.

Este excesivo movimiento en las cuentas se atribuye a la enorme inestabilidad del mercado laboral, por la costumbre de liquidar periódicamente los contratos para

evitar la carga prestacional.

Pero este problema no fuera tan grave si los trabajadores entendieran que pueden seguir manejando las cesantías en los fondos, después de liquidación de sus contratos de trabajo, así obtendrían un rendimiento sobre su ahorro de cesantía superior a lo que brindan otras alternativas financieras:

No obstante, las elevadas campañas publicitarias y de propaganda para el funcionamiento del nombre de las SAC y otros costos asignados por la competencia ofreciendo beneficios adicionales al rendimiento como las pólizas de seguro descuentos en los mercados, etc.

Las elevadas comisiones de la bolsa que dificultan la rotación permanente de los activos y aprovechan oportunidades de mercado.

En este caso las autoridades deben permitir mayor flexibilidad en las operaciones directas sin pasar por la bolsa.

4.5 CORRECTIVOS AL SISTEMA

4.5.1 Disminución de costos de manejo. Es posible que los costos de manejo asociado con una excesiva rotación de los trabajadores se reduzca en el futuro, a medida que la reforma logre modificar las actuales prácticas laborales.

También se esperaba que después de las primeras olas de traslados y reacomodamiento entre fondos, cada SAC pueda constituir una clientela más estable a la vez que el sistema logra reducir alguno de los costos por competir con instrumentos diferentes al rendimiento y servicio a los afiliados.

4.5.2 Minimización de pérdidas. Con la estabilización de los costos fijos, la experiencia en las inversiones y la gran cantidad de nuevos recursos que ingresaron al sistema los fondos tendrán un mejor manejo y minimizarán sus pérdidas.

Un manejo eficiente del portafolio de inversión requiere hacer combinaciones de títulos que maximicen el riesgo, congruentemente con un flujo de caja líquida que permita cumplir con los compromisos de la entidad.

4.5.3 Cobro de comisión. Ejerciendo el derecho que le otorga la ley, para cobrar la comisión de manejo sobre el valor del fondo administrador entre el 0 y 4%. Inicialmente el 72, 22% de los SAC cobró el valor máximo permitido, el 11.1% estableció la comisión del 2%, el 5,5% cobro el 3% y el 11,17% restante no cobro comisión.

Con estos porcentajes los fondos han recibido por comisión de manejo 2.524 millones cifra muy baja comparada con el capital invertido que asciende a \$14541 millones en la 516 SAC y han liquidado por concepto de garantía a fogofin 109 millones que representan el 0.13% del valor del fondo.

Los estados financieros consolidados en 1992 mostraron que el 86% representa los activos corrientes y el 14% representa los otros activos.

4.6 COMPORTAMIENTO EN EL FUTURO DE LAS ADMINISTRADORAS SI NO APARECEN LAS PENSIONES

Después de haber pasado el primer año de funcionamiento de los fondos son mayores las expectativas de las sociedades administradoras porque se espera que los depósitos de los afiliados ya existentes podrán sumar 150 mil

millones en cesantías y existe una mayor cantidad de traslados de empleados antiguos, el total de recursos que porán manejar los fondos para finales del año superan los 200 mil millones de pesos.

Pero estas expectativas de crecimiento del monto de cesantías no servirán de nada a muchas administradoras si no avanza y se aprueba rápido en el congreso el proyecto de ley que reglamenta las pensiones, que hasta hoy las han manejado los JSS ya que muchas administradoras se crearon con el fin de manejar las pensiones que es el negocio más jugoso que las cesantías, porque es tan sólo manejando dineros a largo plazo y no a corto plazo como ha sucedido hasta ahora.

Si continua la demora de la llegada de las pensiones va a suceder que muchas administradoras van a desaparecer del mercado y otros se van a fusionar porque no van a tener la capacidad suficiente para manejar la cesantía por los gastos que esto conlleva.

La demora de la aprobación de la ley como se dijo anteriormente puede llevar a la liquidación de muchas administradoras y esto será peligroso ya que quedarían las cesantías en pocas manos.

Lo peligroso sería que según estimaciones los fondos manejaran en el curso de 5 años una cifra igual a la que maneja el sistema de ahorro y vivienda que hoy tiene al rededor de tres billones de pesos, el cual sería manejado por un grupo reservado de personas.

4.7 QUE HACER PARA QUE UN FONDO OBTENGA UN RENDIMIENTO SUPERIOR AL EXIGIDO

El reto de las sociedades administradoras de fondos de cesantías es asegurar una rentabilidad mínima a sus afiliados. Pero para que esto suceda se debe seguir una serie de pasos y contar con una serie de instrumentos y artificios que serán de gran utilidad para alcanzar las metas deseadas.

Todas las administradoras para poder obtener un buen rendimiento deben seguir las siguientes instrucciones:

1. Tener diversidad del portafolio, es decir una buena combinación de inversión donde se equilibre el riesgo, las tasas de rendimiento, los plazos la liquidez secundaria y los diversos tipos de emisiones.
2. Información permanente y oportuna del entorno y las políticas macroeconómicas; se debe estar en permanen

te consulta, desarrollar buenos contactos para conseguir información oportuna y veraz, tener la capacidad instalada suficiente para investigar todas las variables que afectan los resultados como inversionistas institucionales, inflación, la devaluación, las tasas de interés, la liquidez de la economía y muchas otras.

3. Contar con un buen equipo humano de la mejor calidad profesional.
4. Tomar decisiones rápidas y oportunas ya que se trata de un mercado de corto plazo.
5. Imaginación, agilidad y oportunidad en la gestión financiera, por eso se debe contar con los servicios de los profesionales mejor calificados del país.

CONCLUSIONES

En nuestro estudio se analizó el nuevo régimen de cesantías y su comportamiento comparado con el de la vigencia anterior, para extraer de él los aspectos positivos y negativos, al tiempo que presentamos algunas sugerencias para su perfeccionamiento en los años posteriores.

No obstante, el poco tiempo de funcionamiento del nuevo régimen se ha demostrado que desde el punto de vista macroeconómico el manejo de las cesantías a través de los fondos ofrece una excelente posibilidad de estimular el ahorro popular disminuyendo la tan elevada tendencia a efectuar retiros parciales, lo que hace que el trabajador sea más responsable en sus obligaciones de ser preventivo para la tercera edad.

Por otro lado se logró corregir algunas distorsiones del mercado laboral, como es la exagerada rotación de los trabajadores y los contratos ilegales de trabajo violando los derechos del trabajador.

Las empresas también se han beneficiado mucho toda vez que no corren el peligro ocasionado por la carga prescricional, aunque ahora pierden liquidez al fin de año, consideran muy atractivo el nuevo régimen ya que la apertura económica exige competir en precio y calidad con los productos del extranjero, y el nuevo sistema les permite ser más competitivos pues antes el costo del excesivo pasivo laboral por concepto de cesantía era trasladado al consumidor final con el aumento de los artículos o servicios.

La contraparte (SAC) no han visto un negocio excelente pero se han mantenido en el mercado a espera de mejores posibilidades y deseando la aprobación de una reforma pensional que les permita absorber mayor volumen de recursos y más estabilidad (a más largo plazo) esto permitirá mayor rentabilidad a las cesantías y estimularía al sector privado a seguir ofreciendo el servicio.

RECOMENDACIONES

Para el éxito del nuevo régimen de cesantías recomendamos corregir en la medida de lo posible problemas como:

- La aprobación de la reforma pensional, para apoyar a las sociedades administradoras de cesantías.
- La intervención de la Superintendencia Bancaria para regular más la competencia desleal entre las S.A.C.
- Estimular a los potenciales emisores a que aprovechen las nuevas posibilidades de financiación, así se hará más consolidado el mercado de títulos, es decir, hacer que la oferta de ahorro corrija rápidamente su demanda.
- Evitar en lo posible tantas restricciones a las inversiones y por el contrario buscar la forma de diversificar el portafolio sin pasar por alto la liquidez y seguridad.

- Más predicción y prevención a los cambios en las políticas adoptadas por las autoridades monetarias como son, la tasa de interés, la inflación, la devaluación, emisión de bonos, etc.

BIBLIOGRAFIA

CARTA DE GERENCIA, N°608. Octubre 2/91

CARTA FINANCIERA. #18. año 1992.

CARTILLA LABORAL. Legis 6a. Edición 1992. Ley 42-52

CASTAÑO SANABRIA Raul. VELASCO M. Patricia. Dudas sobre
Fondos de Cesantías. 100 respuestas.

CODIGO SUSTANTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO 1991.

EL ESPECTADOR. Domingo 24 de enero de 1993. Como le fue
a las cesantías, Semana Económica Bogotá.

EL ESPECTADOR. Domingo 14 de febrero de 1993. Sección
Económica: Bogotá. Colombia.

EL UNIVERSAL. Domingo 7 de febrero de 1993. Especial so
bre Fondos de cesantías. Cartagena.

EL TIEMPO Lunes 25 de enero de 1993. Suplemento Especial
Bogotá.

EL TIEMPO. 25 de enero de 1993. Suplemento especial Bo
gotá.

EL TIEMPO. Domingo 31 de enero de 1993. Cesantías que
hay en el Fondo.

EL TIEMPO. Lunes 22 de Junio de 1992. Pág. 817. Bogotá.

EL UNIVERSAL. Viernes 31 de enero de 1992. Separata es
pecial. Cartagena.

EL UNIVERSAL. Sábado 23 de enero de 1993. Sección econó
mica. Cartagena. Colombia.

EL UNIVERSAL. Lunes 22 de 1992. Cartagena. Colombia.

LEGISLACION ECONOMICA. Legis N°917 Primer semestre 1992.

N°919 primer semestre 1991

N° 935 Tomo 79 segundo semestre 1991.

REVISTA ACTUALIDAD LABORAL. N°48. Nov. Dic/91. Fondos
de Cesantías.

REVISTA NUEVA FRONTERA. 22 de 1992. Cartagena. Colombia

REVISTA NUEVA FRONTERA. Febrero de 1993. #918

REVISTA CARTA FINANCIERA. Abril de 1992. #79.

129.

A N E X O S

SUPERINTENDENCIA BANCARIA

SANTA FE DE BOGOTÁ, D.C.

Circular externa No.021 de 1992
Hoja: 17

150.

ANEXO EJEMPLOS

EJEMPLO I: CRECIMIENTO DEL FONDO		38,0%			
SUPUESTOS SIMPLIFICADORES					
1) El cierre trimestral se efectúa a fin de Febrero 2) Todos los retiros son anticipados 3) No hay afiliados independientes 4) No se calcula rentabilidad de títulos, sino un crecimiento del fondo 5) Los gastos del fondo son la comisión y la prima del FGIF 6) El cálculo de la prima de FGIF no sigue las indicaciones de la R. 1/92					
PARAMETROS		ANUAL	DIARIO		
CRECIMIENTO DEL FONDO		38,0%	0,0882810%		
COMISION SOBRE VALOR FONDO		3,0%	0,0082192%		
PRIMA ANUAL DEL FGIF		0,20%	0,0005474%		
		PESOS	UNIDADES	VALORES ACUMULADOS POR COMISION	
				VALOR SOLICITADO DE RETIRO ANTIC.	
19-Mar	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.000,00			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$0	0,0		
	APORTES	\$100.000.000	100.000,0		
	RETIROS	\$0	0,0	0	
	VALOR DEL FONDO AL CIERRE	\$100.000.000	100.000,0		
	RENDIMIENTOS	\$88.281			
	MENOS COMISION SOBRE VALOR	\$8.219		8.219	
	MENOS PRIMA A FOGAFIN	\$547		547	
	NUEVO VALOR DEL FONDO	\$100.079.514	100.000,0		
20-Mar	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.000,80			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$100.079.514	100.000,0		
	APORTES	\$100.000	99,9		
	RETIROS	\$177.300	177,2	2.700	180.000

SUPERINTENDENCIA BANCARIA

SANTA FE DE BOGOTÁ, D.C.

151

Circular externa No. 021 de 1992

Hoja: 18

	VALOR DEL FONDO AL CIERRE	\$100.002.214	99.922,8		
	RENDIMIENTOS	\$88.283			
	MENOS COMISION SOBRE VALOR	\$8.219		16.439	
	MENOS PRIMA A FOGAFIN	\$547		1.095	
	NUEVO VALOR DEL FONDO	\$100.081.731	99.922,8		
21-Mar					
	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.001,59			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$100.081.731	99.922,8		
	APORTES	\$100.000	99,8		
	RETIROS	\$177.300	177,0	5.400	180.000
	VALOR DEL FONDO AL CIERRE	\$100.004.431	99.845,6		
	RENDIMIENTOS	\$88.285			
	MENOS COMISION SOBRE VALOR	\$8.220		24.658	
	MENOS PRIMA A FOGAFIN	\$547		1.642	
	NUEVO VALOR DEL FONDO	\$100.083.949	99.845,6		
22-Mar					
	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.002,39			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$100.083.949	99.845,6		
	APORTES	\$100.000	99,8		
	RETIROS	\$177.300	176,9	8.100	180.000
	VALOR DEL FONDO AL CIERRE	\$100.006.649	99.768,5		
	RENDIMIENTOS	\$88.287			
	MENOS COMISION SOBRE VALOR	\$8.220		32.878	
	MENOS PRIMA A FOGAFIN	\$547		2.190	
	NUEVO VALOR DEL FONDO	\$100.086.168	99.768,5		

SUPERINTENDENCIA BANCAF A.

SANTA FE DE BOGOTA, D.C.

Circular externa No.021 de 1992
Hoja: 17

151

ANEXO EJEMPLOS

EJEMPLO 1: CRECIMIENTO DEL FONDO		38,0%			
SUPUESTOS SIMPLIFICADORES					
1) El cierre trimestral se efectúa a fin de Febrero 2) Todos los retiros son anticipados 3) No hay afiliados independientes 4) No se calcula rentabilidad de títulos, sino un crecimiento del fondo 5) Los gastos del fondo son la comisión y la prima del FGIF 6) El cálculo de la prima de FGIF no sigue las indicaciones de la R. 1/92					
	PARAMETROS	ANUAL	DIARIO		
	CRECIMIENTO DEL FONDO	38,0%	0,0882810%		
	COMISION SOBRE VALOR FONDO	3,0%	0,0082192%		
	PRIMA ANUAL DEL FGIF	0,20%	0,0005474%		
		PESOS	UNIDADES	VALORES ACUMULADOS POR COMISION	VALOR SOLICITADO DE RETIRO ANTIC.
19-Mar					
	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.000,00			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$0	0,0		
	APORTES	\$100.000.000	100.000,0		
	RETIROS	\$0	0,0	0	*
	VALOR DEL FONDO AL CIERRE	\$100.000.000	100.000,0		
	RENDIMIENTOS	\$88.281			
	MENOS COMISION SOBRE VALOR	\$8.219		8.219	
	MENOS PRIMA A FOGAFIN	\$547		547	
	NUEVO VALOR DEL FONDO	\$100.079.514	100.000,0		
20-Mar					
	VLR VIGENTE DE LA UNIDAD	1.000,80			
	VLR FONDO INICIO DEL DIA	\$100.079.514	100.000,0		
	APORTES	\$100.000	99,9		
	RETIROS	\$177.300	177,2	2.700	* 180.000

9.3
152.
30
62
9,
84

Solicitud de Crédito Crediporvenir

DEUDOR

VALOR SOLICITADO \$ _____ PLAZO 24 30 36 MESES C.C. N.I. N° DI _____

Primer Apellido _____ Segundo Apellido (de casada) _____ Nombres _____

Cólegio (Nacimiento/Nacionalidad) _____ Fecha de Nacimiento _____ Estado Civil Soltero Casado Viudo Otro

Dirección Residencial Actual _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Distrito _____

Tipo de vivienda Propia Arrendada Familiar Tiempo Año _____ Arrendador _____ Inquilino _____

Si no vive hace menos de un año, indique su vivienda anterior _____

Dirección residencial anterior _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Provincia _____ Arrendada Familiar

Tiempo que no vive con usted _____ Dirección _____ Teléfono _____ Ciudad _____

Ocupación o cargo actual _____ Sueldo Mensual \$ _____

Unidad Habitacional _____ Fecha Ingreso _____

Dirección Comercial (Empresa) _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Otros Ingresos _____

Nombre de su antiguo patrón _____

Primer Año _____ Cargo Ocupado _____ Dirección y Teléfono _____

COMPROMISOS Y OBLIGACIONES FINANCIERAS

Préstamos Vigentes	Entidad	N° Crédito	Teléfono	Saldo	Costa mensual
Tarjetas de Crédito	Entidad	Plazuela	Cupo	Costa Mensual	

Vehículo Marca _____ Modelo _____ Año _____ N° Placa _____

Tiene licencia de conducir No A favor de _____

Debes inscribirse (Costa Abastecimiento, Fisco, etc.) Dirección _____ Ciudad _____ Fecha de inscripción _____

N° Escritura _____ Fecha _____

CODEUDOR

Primer Apellido _____ Segundo Apellido (de casada) _____ Nombres _____

Cólegio (Nacimiento/Nacionalidad) _____ Fecha de Nacimiento _____ Estado Civil Soltero Casado Viudo Otro

Dirección Residencial Actual _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Distrito _____

Tipo de vivienda Propia Arrendada Familiar Tiempo Año _____ Arrendador _____ Inquilino _____

Si no vive hace menos de un año, indique su vivienda anterior _____

Dirección residencial anterior _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Provincia _____ Arrendada Familiar

Tiempo que no vive con usted _____ Dirección _____ Teléfono _____ Ciudad _____

Ocupación o cargo actual _____ Sueldo Mensual \$ _____

Unidad Habitacional _____ Fecha Ingreso _____

Dirección Comercial (Empresa) _____ Teléfono _____ Ciudad _____ Otros Ingresos _____

Nombre de su antiguo patrón _____

Primer Año _____ Cargo Ocupado _____ Dirección y Teléfono _____

COMPROMISOS Y OBLIGACIONES FINANCIERAS

Préstamos Vigentes	Entidad	N° Crédito	Teléfono	Saldo	Costa mensual
Tarjetas de Crédito	Entidad	Plazuela	Cupo	Costa Mensual	

Activos

Vehículo Marca _____ Modelo _____ Año _____ N° Placa _____

Tiene licencia de conducir No A favor de _____

Debes inscribirse (Costa Abastecimiento, Fisco, etc.) Dirección _____ Ciudad _____ Fecha de inscripción _____

N° Escritura _____ Fecha _____

Requisitos Deudor y Codeudor

- SOLICITANTE Y CODEUDOR DEBEN DILIGENCIAR LA SOLICITUD EN SU TOTALIDAD Y PRESENTAR LA SIGUIENTE DOCUMENTACION:**
- Fotocopia del Certificado de ingresos y retenciones correspondiente al último año (firmado y diligenciado la información solicitada) o de la declaración de renta.
 - Extracto correspondiente al último trimestre del Fondo de Pensiones y Cesantías Provenir S.A. o certificado de afiliación.
 - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
 - Si tiene carro, fotocopia de la tarjeta de propiedad.
 - Si tiene bienes inmuebles, fotocopia de la escritura de adquisición del inmueble, con nota de registro.

Para uso exclusivo de la Empresa y/o Empleador

Fecha de ingreso a la Empresa y/o Empleo _____

Salario actual (a la fecha de la solicitud) _____

Cargo o cargo actual (a la fecha de la solicitud) _____

N.I.T. y/o C.C. _____

NOTA: Debe respaldarse con firma y sello de la empresa.

Para uso exclusivo del Banco

De ser aprobado el crédito, será seguro de vida por el valor del préstamo y nombrado como beneficiario al Banco de Bogotá. Intimare oportunamente el cambio de domicilio y suministrare la información adicional que solicite el Banco. En el evento de que las cuentas y demás información cambie, me obligo a informar por escrito al Banco, a la mayor brevedad. En caso negativo o de incumplimiento el Banco podrá declarar de plazo vencido las obligaciones. Declaro que no he sido sancionado por cuentas corrientes o tarjetas de crédito concedidas, deudas vencidas o Cartera castigada en la Central de Información CIPRA de la Asociación Bancaria o en cualquier entidad que realice este propósito. Autorizo expresamente al Banco de Bogotá para, al Constituir a la Asociación Bancaria un endeudamiento (directo o indirecto) con el Sistema Financiero, así como la información concerniente a) el cumplimiento de los compromisos; b) suministrar información concerniente a otras cuentas corrientes, tarjetas de crédito, Cartera castigada y demás servicios autorizados a través de entidades financieras o comerciales, a la Asociación Bancaria, Cajas de Ahorro, Cajas de Seguro, Fondos de Pensiones, Acreditados o cualquier otra entidad similar, o que se establezca con este propósito, así como también a incluir sus nombres y estados en los registros de deudores morosos o en cualquier otra entidad. Los costos que ocasionen e intro duzcan los registros serán asumidos por el Banco o Cajas de las Fuentes de los recursos pertinentes, información y servicios sobre el manejo de cuentas corrientes, tarjetas de crédito y otros servicios. El uso del crédito, comportamiento comercial, cumplimiento y manejo de mis cuentas y obligaciones, (debitar, deducir, tener o cargar directamente de cualquiera de mis cuentas, depósitos o fondos) todas las comisiones, honorarios, seguros, gastos e impuestos que surte el perfeccionamiento de estas operaciones, lo mismo que sus intereses y costas. Acepto expresamente todos los términos y condiciones que el Banco me apruebe todo o en parte las operaciones de crédito.

Definición	Deudor	Codeudor	Day (salario de la persona empleada del Banco, así como el pago de un patrimonio) (a) permanente	Deudor	Codeudor
Day deducible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Day deducible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Hip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Moroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Sueldo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			En caso afirmativo indicar los nombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Firma Solicitante _____ Firma Codeudor _____
C.C. _____ C.C. _____

ILAS VENTAJAS DE SER AQUÍ

¿Que son las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías?
 Instituciones financieras creadas a partir del nuevo régimen laboral (Ley 50/90) encargadas de la administración de las Pensiones y Cesantías de los trabajadores en Colombia.
 Están reglamentadas por el Decreto 1063 de 1991 y vigiladas por la Superintendencia Bancaria.
 ¿Que es SOLIDEZ S.A.?
 En la Costa tenemos nuestra Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías.
 SOLIDEZ S.A. fundada por varias de las más importantes y consolidadas empresas de la región, donde miles de trabajadores han reunido el capital de su tranquilidad futura.

ALMACEN ARAUJO
 ALMACENES MAGALLI PARIS
 ASTEMA S.A.
 BIOPOL COLOMBIANA S.A.
 CABOL COMERCIO DEL CARIBE S.A.
 CAMANHERSA
 EL UNIVERTAS LTDA.
 ICOPITAL S.A.
 INDUCARIBE LTDA. (HOTEL CAPITAL DEL MAR)
 INTUCCIA SANTA CRUZ & CIA. LTDA.
 MARICA S.A.
 MOVIS S.A.
 PAAD QUIMICA COLOMBIANA S.A.
 PETROCAR S.A.
 PROGEN S.A.
 PROFILCO S.A. VIELIER & CIA. LTDA.
 ROBERTO CAVELIER S.A.
 SURFANTAS MARITIMA COMERCIAL LTDA.
 VIGILANTES MARITIMA COMERCIAL LTDA.

partir
 er a los
 S.A.

SOLIDEZ S.A.

le da peso a su cesantía
 Edificio Suramericana de Seguros, Edif. 601 La Matuna
 Tels.: 647154-642527
 Cartago

SOLIDEZ S.A.

le da peso a su cesantía
 Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías de la Costa S.A.

Liomar GRAN PUBLICIDAD

VILLADO S. PERINTELENCIA BANCARIA