

LAS PRESTACIONES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA  
DESCAPITALIZACION EMPRESARIAL  
(Pequeña y Mediana Industria)

GLORIA AMPARO ARCINIEGAS GONZALEZ  
GLADYS SANMIGUEL DULCEY

BUCARAMANGA  
UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO  
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

1987

LAS PRESTACIONES SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA  
DESCAPITALIZACION EMPRESARIAL  
(Pequeña y Mediana Industria)

GLORIA AMPARO ARCINIEGAS GONZALEZ  
GLADYS SANMIGUEL DULCEY

Trabajo de Grado presentado como  
requisito parcial para optar al título  
de Contador Público.

Director: EDUARDO PUENTES LEAL  
Contador Público Titulado  
(C.P.T.)

BUCARAMANGA  
UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO  
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

1987

0. 737

## ADVERTENCIA

"Ni la Universidad ni el Jurado de Grado serán responsables de las ideas expuestas por las graduandas".

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Bucaramanga, 5 de octubre de 1987

## AGRADECIMIENTOS

Queremos manifestar nuestros sinceros agradecimientos:

A La UNIVERSIDAD SANTO TOMAS, SECCIONAL BUCARAMANGA,  
directivas y profesores.

A todas aquellas personas y entidades que nos colaboraron en la  
elaboración del presente estudio.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	1
1. INFLUENCIA DEL SISTEMA PRESTACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA SANTANDEREANA	5
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 RELACION GENERAL DE LAS LEYES Y DECRETOS LABORALES DICTADOS EN COLOMBIA DESDE 1900 HASTA 1963	26
1.3 RELACION CRONOLOGICA DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN SANTANDER	29
2. LINEAS DE CREDITO OTORGADAS A LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA PARA SU DESARROLLO Y FUNCIONALIDAD	33
2.1 INSTITUTO DE FOMENTO INDUSTRIAL (IFI)	36
2.1.1 Líneas de crédito	38
2.1.1.1 IFI - Bonos de valor constante	38
2.1.1.2 IFI - Bonos de fomento industrial	41
2.1.1.3 IFI - Fondo de proveedores de bienes de capital	43

	pág	
2.2	EL BANCO POPULAR	45
2.3	LA CAJA DE CREDITO AGRARIO	46
2.4	CREDITO DEL SECTOR PRIVADO	47
2.4.1	Mercado extrabancario	48
2.4.2	El sistema bancario	48
2.5	LAS CORPORACIONES FINANCIERAS	50
2.5.1	Corporación financiera popular	50
2.5.1.1	Beneficiarios	52
2.5.2	Fondo de desarrollo industrial de Santander (FONDISER)	53
2.6	FONDO FINANCIERO INDUSTRIAL	55
2.7	EL FONDO DE GARANTIAS	57
3.	CONTENIDO DEL SISTEMA PRESTACIONAL VIGENTE	64
3.1	PRIMERAS MANIFESTACIONES LEGISLATIVAS	64
3.1.1	Definición de prestaciones sociales	64
3.2	ANTECEDENTES DEL SALARIO MINIMO EN COLOMBIA	69
3.2.1	Noción jurídica del salario	73
3.2.1.1	El salario mínimo	76

	pág	
3.3	CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES	77
3.3.1	Por su origen	77
3.3.2	Por su naturaleza	78
3.3.3	Por su contenido	79
3.3.4	Por su destinatario	80
3.4	ASPECTOS PARTICULARES DE LAS PRESTACIONES ORDINARIAS	81
3.4.1	Descanso dominical remunerado	81
3.4.1.1	Justas causas de inasistencia laboral	82
3.4.1.2	Excepciones al descanso dominical	83
3.4.1.3	Remuneración del descanso y del trabajo dominical	84
3.4.2	Descanso en días de fiesta religiosa o nacional	86
3.4.3	Vacaciones anuales remuneradas	87
3.4.3.1	Remuneración y compensación	88
3.4.3.2	Acumulación del período de vacaciones	89
3.4.3.3	Interrupción del descanso	90
3.4.4	Auxilio de cesantías	91
3.4.4.1	Excepciones al principio general	94
3.4.4.2	Retención del auxilio de cesantía	98
3.4.4.3	Salario base para liquidación de la cesantía	99
3.4.4.4	Pago del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo	101

	pág	
3.4.5	Intereses sobre cesantías	102
3.4.6	Accidentes de trabajo	103
3.4.7	Enfermedad profesional	104
3.4.7.1	Salario base	107
3.4.7.2	Exoneración de pago	107
3.4.8	Auxilio monetario por enfermedad no profesional	108
3.4.9	Suministro de calzado y overoles	108
3.4.9.1	Características	109
3.4.10	Protección a la maternidad	109
3.4.11	Gastos funerarios	110
3.5	ASPECTOS PARTICULARES DE LAS PRESTACIONES ESPECIALES	110
3.5.1	Características	110
3.5.2	Pensión de jubilación	111
3.5.2.1	Excepciones al principio general	112
3.5.2.2	Suspensión y retención del pago de la pensión	113
3.5.3	- Prima de servicios	114
3.5.4	Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez	115
3.5.5	Auxilios médicos para pensionados	117
3.5.6	Seguro de vida colectivo obligatorio	118
3.6	AUXILIO DE TRANSPORTE	120
3.7	APORTES PATRONALES	120

	pág	
3.8	INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (ISS)	121
3.9	INDEMNIZACIONES POR TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DEL PATRONO	123
3.10	OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO	125
3.10.1	Gastos por cambio de domicilio	125
3.10.2	Higiene y seguridad en el trabajo	126
3.11	GARANTIAS ESPECIALES PARA LAS PRESTACIONES	126
3.11.1	Irrenunciabilidad	127
3.11.1.1	Excepciones a la irrenunciabilidad	127
3.11.2	Incesibilidad	128
3.11.3	Inembargabilidad	128
3.11.3.1	Excepciones a la inembargabilidad	128
3.11.4	Carácter de créditos privilegiados	129
3.11.5	Exención de impuestos	129
3.11.6	Retención en la fuente aplicable al auxilio de cesantías e intereses sobre cesantías	133
3.11.7	Retención por salarios	134
3.11.8	Exención de impuestos	134
3.11.9	Retención en la fuente aplicable a indemniza- ciones por despido injustificado y bonificaciones por retiro	135
3.11.10	Retención aplicable en caso de unidad de empresas	136

	pág
3.12 ASPECTO SOCIO-ECONOMICO DEL SISTEMA PRESTACIONAL	136
3.13 ULTIMOS PROYECTOS DE LEY EN MATERIA LABORAL	140
3.13.1 El salario integral	140
3.13.2 Fondo de cesantías - Auxilio de desempleo	143
4. COMPORTAMIENTO DEL COSTO PRESTACIONAL FRENTE A LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA	145
4.1 EMPRESAS HACIA LAS CUALES SE HA DIRIGIDO EL PRESENTE ESTUDIO	148
4.2 ANALISIS GENERAL	223
5. CONCLUSIONES	226
BIBLIOGRAFIA	236
ANEXO	239

## LISTA DE FIGURAS

	pág
FIGURA 1. Tendencia de los gastos prestacionales. Industrias Chico.	153
FIGURA 2. Participación de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación. Industrias Chico.	154
FIGURA 3. Participación de los gastos prestacionales en las ventas totales. Industrias Chico.	155
FIGURA 4. Tendencia de los gastos prestacionales. Platacero Limitada.	158
FIGURA 5. Participación de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación. Platacero Limitada.	159
FIGURA 6. Participación de los gastos prestacionales en las ventas totales. Platacero Limitada.	160
FIGURA 7. Tendencia de los gastos prestacionales. F.M.P. Limitada.	163
FIGURA 8. Participación de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación. F.M.P. Limitada.	164
FIGURA 9. Participación de los gastos prestacionales en las ventas totales. F.M.P. Limitada.	165
FIGURA 10. Tendencia de los gastos prestacionales. M.D.M. Limitada.	168
FIGURA 11. Participación de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación. M.D.M. Limitada.	169

	pág
FIGURA 12. Participación de los gastos prestacionales en las ventas totales. M.D.M. Limitada.	170
FIGURA 13. Tendencia de los gastos prestacionales. Insafil Limitada.	173
FIGURA 14. Participación de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación. Insafil Limitada	174
FIGURA 15. Participación de los gastos prestacionales en las ventas totales. Insafil Limitada.	175
FIGURA 16. Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total. Industrias Chico.	178
FIGURA 17. Participación de la cesantía acumulada en el patrimonio. Industrias Chico.	179
FIGURA 18. Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total. Platacero Limitada.	181
FIGURA 19. Participación de la cesantía acumulada en el patrimonio. Platacero Limitada.	182
FIGURA 20. Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total. F.M.P. Limitada	184
FIGURA 21. Participación de la cesantía acumulada en patrimonio. F.M.P. Limitada.	185
FIGURA 22. Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total. M.D.M. Limitada.	187
FIGURA 23. Participación de la cesantía acumulada en el patrimonio. M.D.M. Limitada.	188
FIGURA 24. Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total. Insafil Limitada.	190
FIGURA 25. Participación de la cesantía acumulada en el patrimonio. Insafil Limitada.	191
FIGURA 26. Análisis operacional. Participación global de los gastos prestacionales.	196
FIGURA 27. Análisis operacional. Participación global de los gastos prestacionales en el total de gastos de operación.	197

	pág
FIGURA 28. Análisis operacional. Participación global de los gastos prestacionales en las ventas totales.	198
FIGURA 29. Análisis financiero. Participación global de la cesantía acumulada en el pasivo total.	199
FIGURA 30. Análisis financiero. Participación global de la cesantía acumulada en el patrimonio.	200

## LISTA DE TABLAS

		pág
TABLA 1.	Empresas representativas de la pequeña y mediana industria.	150
TABLA 2.	Industrias Chico Limitada.	152
TABLA 3.	Platacero Limitada.	157
TABLA 4.	F.M.P. Limitada	162
TABLA 5.	M.D.M. Limitada	167
TABLA 6.	Insafil Limitada.	172
TABLA 7.	Industrias Chico Limitada.	177
TABLA 8.	Platacero Limitada.	180
TABLA 9.	F.M.P. Limitada	183
TABLA 10.	M.D.M. Limitada.	186
TABLA 11.	Insafil Limitada.	189
TABLA 12.	Análisis financiero por empresa.	192
TABLA 13.	Datos globales.	195
TABLA 14.	Análisis globales.	201
TABLA 15.	Datos en valores nominales. Industrias Chico Limitada.	203
TABLA 16.	Datos en valores nominales. Industrias Chico Limitada.	204

	pág
TABLA 17. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Industrias Chico Limitada.	205
TABLA 18. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Industrias Chico Limitada.	206
TABLA 19. Datos en valores nominales. Platacero Limitada.	207
TABLA 20. Datos en valores nominales. Platacero Limitada.	208
TABLA 21. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Platacero Limitada.	209
TABLA 22. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Platacero Limitada.	210
TABLA 23. Datos en valores nominales. F.M.P. Limitada.	211
TABLA 24. Datos en valores nominales. F.M.P. Limitada.	212
TABLA 25. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). F.M.P. Limitada.	213
TABLA 26. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). F.M.P. Limitada.	214
TABLA 27. Datos en valores nominales. M.D.M. Limitada.	215
TABLA 28. Datos en valores nominales. M.D.M. Limitada.	216
TABLA 29. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). M.D.M. Limitada.	217
TABLA 30. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). M.D.M. Limitada.	218
TABLA 31. Datos en valores nominales. Insafil Limitada.	219
TABLA 32. Datos en valores nominales. Insafil Limitada.	220
TABLA 33. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Insafil Limitada.	221
TABLA 34. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Insafil Limitada.	222

## LISTA DE ANEXOS

	pág
ANEXO 1. Cuestionario a las cinco empresas representativas de la pequeña y mediana industria santandereana.	239

## RESUMEN

El presente estudio está basado principalmente sobre la evolución que ha tenido el sistema prestacional en Colombia y la forma como ha repercutido sobre uno de los sectores más importantes de la industria; el formado por los pequeños y medianos productores, que constituyen hoy una de las principales fuentes de trabajo y de ingresos para muchos colombianos.

Como delimitación del sector se ha escogido trabajar sobre la pequeña y mediana industria ubicada en la zona metropolitana de Bucaramanga, para tal fin, se han escogido cinco empresas representativas de los sectores metalmecánico y confecciones, primero, porque estas empresas se encuentran dentro de las delimitaciones que según el decreto 1561 del 22 de junio de 1984, considera que es pequeña y mediana industria, segundo, porque, en ellas se dio la oportunidad de disponer de los datos económicos, administrativos y contables que han servido de base para el desarrollo de los planteamientos enunciados.

Cronológicamente se trata el desarrollo de la pequeña y mediana

industria y la aparición de las normas laborales desde el año 1915.

Igualmente se presentan algunas de las instituciones encargadas de suministrar crédito a la pequeña y mediana industria, destacándose al Instituto de Fomento Industrial, como uno de los principales organismos crediticios a que tiene acceso este sector.

De los datos recopilados en las cinco empresas se elaboraron los análisis operacionales y financieros respectivos, que permiten concluir que evidentemente la carga prestacional es muy gravosa para sectores como el de la pequeña y mediana industria, que no disponen de los medios económicos suficientes para el desarrollo de sus actividades.

## INTRODUCCION

Las prestaciones sociales y su liquidación han constituido durante muchos años tema de foros, seminarios y estudios que pretenden formular recomendaciones para el replanteamiento de las normas laborales vigentes, pero desafortunadamente las conclusiones a que se ha llegado no han tenido eco en el ámbito nacional.

Otro aspecto que también ha servido para formular investigaciones tanto a nivel regional como nacional es la repercusión que dicho sistema pueda tener en la descapitalización empresarial ocasionando el que las empresas tengan que suspender temporal o definitivamente sus actividades, o reducir, con autorización o sin ella drásticamente el personal.

En la actualidad los empleadores de la pequeña y mediana industria han empezado a sentir con mayor frecuencia e intensidad el efecto que representa para ellos la alta carga laboral que deben soportar no sólo por los salarios sino por las prestaciones sociales que día a día adquieren un importante crecimiento.

Es conveniente señalar que la pequeña y mediana industria necesita mecanismos que la protejan e incentiven para que no desaparezca paulatinamente como está sucediendo, sino que por el contrario goce de ciertos privilegios que le permitan ampliar su rango de acción, mediante políticas que conlleven a un mejoramiento del sector.

En materia laboral son muchos los factores que se pueden analizar para determinar cuál es su verdadera incidencia en el proceso de descapitalización empresarial. Este trabajo sólo abarca lo pertinente a las prestaciones sociales, su liquidación y su efecto como elemento de los costos empresariales.

De ahí que el interés de este estudio es precisar la incidencia de la carga prestacional frente a la expansión y crecimiento de la pequeña y mediana industria y por ende en su desarrollo integral. Nadie duda de la repercusión que estas prestaciones tienen dentro del contexto económico y social del país, su repercusión en el mercado monetario y en los precios, pero sobre todo su significación como factor de costos empresariales constituyen un pasivo laboral muy alto de cuantificar en los estados financieros.

Dentro de su desarrollo se han elaborado cinco capítulos producto de un detallado estudio de las normas laborales, de la situación de la pequeña y mediana industria santandereana y de los instrumentos de crédito a que tienen acceso, para finalizar con las conclusiones respectivas.

En el primer capítulo se presenta un bosquejo histórico de cómo ha evolucionado la pequeña y mediana industria santandereana (PMI) junto con el conjunto de prestaciones sociales, su desarrollo a través de los siglos XVIII-XIX y XX hasta finales de 1985. Cronológicamente se trató la aparición de las normas laborales dictadas por el Gobierno desde 1915.

Dentro del segundo capítulo se presentan algunas de las líneas de crédito otorgadas por el Instituto de Fomento Industrial, sus condiciones financieras, objetivos, beneficiarios, intermediarios financieros, formas de amortización, montos máximos y garantías exigidas; igualmente se mencionan otros organismos como el Banco Popular, la Caja de Crédito Agrario, las corporaciones financieras y el Fondo Financiero Industrial como entidades encargadas de suministrar créditos para capital de trabajo, compra de materias primas y maquinaria a la pequeña y mediana industria. No se muestran datos estadísticos sobre los porcentajes que cada institución otorga para cubrir gastos prestacionales en virtud de que para estos fines ninguna entidad coloca sus recursos. Aunque se pudo comprobar mediante las encuestas realizadas que evidentemente existe el desvío de fondos.

Como consecuencia de la utilización de estos recursos está el consiguiente pago de intereses que en la mayoría de las veces resultan más gravosos para los pequeños y medianos industriales debido principalmente a que estos dineros se utilizan para cubrir deudas

contraídas ya sea externas o internas y no precisamente para el incremento de su productividad.

En el tercer capítulo se hace un recuento histórico de la evolución que han tenido las normas laborales desde su implantación hace aproximadamente 41 años, las reformas que se le han hecho y finalmente se traducen los parámetros vigentes de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro del cuarto capítulo se muestran los datos, gráficas y análisis de la información suministrada por cinco empresas representativas de la pequeña y mediana industria santandereana en cuanto a las relaciones existentes entre los gastos por prestaciones sociales y los gastos en general, los pasivos, patrimonio y ventas tanto en forma individual para cada empresa como en forma global para poder formular las conclusiones que se presentan en el quinto capítulo, después de un análisis de los datos tabulados.

## I. INFLUENCIA DEL SISTEMA PRESTACIONAL EN EL DESARROLLO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA SANTANDEREANA

### Definición de Pequeña y Mediana Industria

Para el desarrollo del presente estudio se ha tomado la definición que contiene el decreto 1561 de junio 22 de 1984, así:

Persona natural o jurídica dedicada a industrias manufactureras que cumplan simultáneamente con las tres siguientes condiciones operativas:

- Que el número de trabajadores de la empresa no sea superior a 150.
  
- Que las ventas anuales de fábrica no sobrepasen los 150 millones de pesos.
  
- Que sus activos totales no excedan de los 100 millones de pesos.

## 1.1 ANTECEDENTES

Tocar el tema de la pequeña y mediana industria, y la forma como pueda estar influido su desarrollo por las normas prestacionales vigentes, es algo que ha inquietado bastante en los últimos años, debido principalmente a que es en este sector de la industria donde se ha concentrado la mayor parte de la mano de obra activa, no sólo del Departamento, sino del país en general. Por tal razón, se han desarrollado diferentes mecanismos y se ha buscado la asesoría de expertos extranjeros, tratando de solucionar algunos de los muchos problemas; administrativos, técnicos y económicos, que han sido causa de su lento desarrollo. Por ejemplo, y como se verá más adelante, el Gobierno Nacional, en asocio con otras entidades ha promovido la creación de organismos crediticios que le han proporcionado a la pequeña y mediana industria, capital de trabajo para el mejor logro de los objetivos. Sin embargo, es bastante lo que falta por hacer, son muchos los parámetros que se tienen que revisar para poder en un futuro contar con un sector industrial sólido y capaz. A lo largo del desarrollo del presente estudio se cuestionará sobre la repercusión que han tenido y tienen hasta el momento, las normas que en materia laboral ha dictado el Gobierno Nacional.

Para conocer un poco más a fondo como ha sido la evolución de la pequeña y mediana industria, es necesario remontarse hacia

la época de la conquista española. Precisamente durante los siglos XV - XVI y XVII comienzan a aparecer las primeras manifestaciones artesanales y el comercio de la producción agrícola, la mayoría de los cuales funcionaban alrededor de talleres; pequeños propietarios ubicados en aldeas; capaces de satisfacer sus propias necesidades y aún las de mercados vecinos.

Con el auge de la producción agrícola van apareciendo diferentes entidades agroindustriales que intensificaron los cultivos de caña de azúcar, algodón y tejidos, afortunadamente el comercio fue propicio y los productos tuvieron tal acogida que hacia el año de 1912 ya se puede hablar de verdadera empresa.

En Santander se reseña la empresa de Suaita, organizada en 1912, con un capital de cuatro millones de francos aportados en parte por empresarios europeos. Se ocupaba de la producción de hilados, tejidos, chocolates, azúcar, harina y licores. Empleaba fuerza hidráulica. La hilandería podía producir 4.000 libras de hilo al día, contaba con 160 telares. Para la fabricación de chocolate, podía elaborar 7.000 libras diarias. La industria principal de Santander era la elaboración de tabaco.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>OSPINA VASQUEZ, Luis. Industria y proteccionismo en Colombia. 1810-1930. Medellín, Faes, 1979. p.576

Es precisamente hacia esta época cuando el Gobierno cree necesario empezar a legislar sobre materia laboral, dado el crecimiento de los sectores industriales y el surgimiento de la clase trabajadora. Aparece hacia el año de 1915 la ley 57, primera en tratar los accidentes de trabajo, como medidas tendientes a proporcionarle al trabajador asistencia médica y quirúrgica en los casos necesarios.

A partir de ese año comienzan a aparecer numerosas leyes laborales como por ejemplo: La Ley 78 de 1919 y la Ley 21 de 1920, sobre conflictos laborales, la Ley 37 de 1921 sobre seguro de vida colectivo, la Ley 32 de 1922, sobre seguro colectivo obligatorio, seguro de vida del sector oficial y seguro de vida del sector privado; la Ley 83 de 1923 que crea la oficina general del trabajo; la Ley 86 de 1923 sobre auxilio de enfermedad para empleados públicos; la Ley 88 de 1923 sobre protección infantil; La ley 48 de 1924 sobre jornada de trabajo para menores, salarios de obreros, protección al menor trabajador; la Ley 15 de 1925 sobre higiene y seguridad en el trabajo; la Ley 57 de 1926 sobre reglamento para el descanso dominical; la Ley 73 de 1927 que autoriza la división de la oficina general del trabajo; la Ley 9 de 1930 sobre asistencia social y escuelas de trabajo.

A partir de 1930 comienza un movimiento jurídico social caracterizado por el afán de afrontar la defensa de las clases trabajadoras y

de encarar seriamente el llamado problema social.

Comienza a surgir una verdadera clase proletaria que se prepara para salir adelante y lucha por un mejoramiento en todos los niveles. Desde entonces, el parlamento y el Gobierno consideran los problemas sociales como de primera importancia.

Son importantes durante esta época: La ley 72 de 1931 sobre vacaciones anuales para el sector oficial; la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos; la Ley 129 de 1931 sobre aprobación de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Ley 133 de 1931 sobre seguro de vida colectivo obligatorio; la Ley 134 de 1931 sobre embargo a favor de cooperativas y hacia el año de 1934 la Ley Décima sobre PRESTACIONES para empleados particulares (Decreto reglamentario 652 de 1935) una de las normas más importantes en materia laboral (a las cuales se les ha dedicado un capítulo especial que se desarrollará más adelante).

Con la aparición de las diferentes normas laborales hacia el año de 1930, tenemos que el sector industrial es poco lo que ha podido avanzar, la producción apenas satisfacía el mercado interno y además es poco lo que se hace por proteger los diferentes sectores; Santander aparece entonces por esta época como un departamento netamente agrícola.

A partir de 1930, comienza el despertar económico del país que se hace particularmente intenso y fructífero entre 1934 y 1938. Es así, que las medidas adoptadas por el Gobierno provocan un vuelco al país e introducen elementos encaminados hacia la definición económica y social.

Igualmente se hacen las grandes reformas agraria y tributaria, se autoriza al congreso para intervenir la industria privada, con el doble objeto de buscar una distribución equitativa de la riqueza y de proteger al trabajador independiente.

Años más tarde aparece la política de sustitución de importaciones y con ella se inicia una vez más el crecimiento industrial; apoyado por medidas proteccionistas por parte del Gobierno y por la desaparición casi en su totalidad de la competencia extranjera, empiezan a surgir en el departamento nuevos empresarios tanto profesionales como trabajadores retirados que con sus cesantías organizan empresas. Es así, que para el año 1945 Santander cuenta con industrias de alimentos, (compuestos de fabricantes de pastas alimenticias, galletas, molinerías de trigo, fécula, tostadoras de café, conservación y preparación de carnes, etc.), textiles (formados por productores de sacos de fique, cabuya, cordelerías), tabaco (productores de cigarrillos y cigarrillos), industrias de maderas, cueros y vestidos las cuales fueron representativas de la pequeña industria manufacturera de la región. La base técnica y productiva la constituyó el trabajo

manual, artesanal, es decir el tipo de industria pequeña con predominio de la manufacturera. Siendo su ubicación geográfica el área metropolitana de Bucaramanga. (POVEDA RAMOS, Gabriel. 1979).

En el censo de 1945 se señala que de 796 establecimientos censados, 696 correspondían a personas naturales y el resto a sociedades. Este hecho demuestra el excesivo individualismo de los santandereanos, su falta de asociación y cooperación para constituir industrias y también su falta de capital para invertirlo en esta clase de empresas.

Aparece en este año una de las leyes más importantes en materia laboral, la Ley 6ª de 1945 que consagra un régimen completo de prestaciones sociales subrayado por el propósito de lograr el equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los recursos económicos privados y públicos.

Con la expedición de la Ley 6ª de 1945 se legisla sobre:

- Contrato individual de trabajo
- Elementos esenciales del contrato
- Presunción de contrato
- Sanciones disciplinarias

- Jornadas de trabajo
- Trabajo nocturno y suplementario
- Remuneración del trabajo

Anteriormente, en el año de 1942 los decretos reglamentarios 916 y 1119 ya contenían todo lo relacionado con reservas para pago de prestaciones. Hacia el año de 1945 aparece la Ley 45 sobre prima de navidad para el sector oficial y la Ley 54 sobre compensación en dinero de las vacaciones. En el año de 1946 tenemos: La Ley 64 sobre jornada de trabajo y descanso legal; la Ley 69 sobre exención de impuestos para actuaciones relativas a las prestaciones; el Decreto 2341 sobre trabajo nocturno y suplementario; la Ley 90 que crea el seguro social. En el año 1948 aparece la Ley 137 que obliga a todo patrono al suministro de calzado y overoles para sus trabajadores; y en 1949 el decreto 3871 fija el salario mínimo.

Haciendo una reseña de las principales leyes que en materia laboral ha dictado el Gobierno Nacional, no se puede menos que pensar que realmente la clase trabajadora ha sido favorecida y siempre se ha buscado la forma de solucionar los muchos conflictos que han generado las relaciones obrero-patronales.

Hacia el año de 1950 los decretos 2663 y 3743 dan origen al

Código Sustantivo del Trabajo, que consagra todas las normas que hasta esa fecha se habían promulgado. Igualmente durante este año el decreto 260 fija la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, además se da una nueva orientación en la política monetaria originando los llamados intermediarios financieros especializados en crédito a mediano y largo plazo para el sector industrial.

A partir de los años 1952-1954 empieza a surgir nuevamente problemas para la creciente industria tales como insuficiencia en energía eléctrica, altos impuestos y estrechez en los créditos.

En el año 1954 con la fundación de la Siderúrgica de Paz del Río se dio paso al surgimiento de pequeñas y medianas industrias del sector metalmeccánico que vinieron a contribuir muy favorablemente en el desarrollo económico del país.

El 26 de agosto de 1958 es fundada en San Gil la empresa Hilanderías del Fonce por un grupo de industriales santandereanos. Destinada a la elaboración de empaques de fique, se constituyó desde su comienzo en fuente de trabajo y prosperidad para la región; realmente esta industria comienza sus actividades en el año de 1949 cuando es adquirida su sede de San Gil por el consorcio Industrial de Santander y el Instituto de Fomento Industrial; en 1958 es fundada Hilanderías del Fonce por industriales santandereanos. Fue ejemplo de progreso

y fuente de trabajo para un grupo aproximado de 500 personas, pero debido a problemas laborales como fueron las exigencias de salarios elevados, prestaciones sociales legales y extralegales exageradas, tuvo que afrontar serias dificultades hacia el año de 1976 que la obligaron a trasladar su sede principal de Bucaramanga a San Gil y con ello los empleados que aceptaron el traslado continuaron con la empresa, los demás quedaron cesantes o continuaron laborando con una nueva empresa que se creó en 1986 llamada Tejidos Sintéticos de Colombia S.A. (TESICOL), dedicada a la producción de empaques de plástico.

Simultáneamente se creó otra empresa que fue la Compañía Comercial de Fonce (COFONCE) dedicada a la distribución de los empaques exclusivamente para mayoristas.

Pese a que en casi todos los sectores de la industria el futuro parecía promisorio, durante el año 1958 se tuvieron que afrontar serias dificultades en cuanto a la consecución de materias primas, ya que muchas de ellas eran traídas del exterior, y la inestabilidad de precios de los certificados de cambio hacía que los costos se elevaran, produciendo una disminución en el crecimiento industrial de algunos sectores, sin embargo las consecuencias no fueron tan graves y el auge de la industria siguió en forma acelerada.

Hacia el año de 1959 aparece la Ley 15 que decreta el auxilio de transporte y la Ley 187 sobre salario mínimo y prima móvil del salario.

A comienzos de 1960 nuevas medidas tributarias, arancelarias, cambiarias y financieras contenidas en la Ley 81 dan paso a nuevas y mejores oportunidades para la industria en general. Se crean nuevas vías de comunicación, se aumentan los servicios públicos y se fortalece especialmente la electricidad, lo cual originó que muchos empresarios se ubicaran en Bucaramanga dando como resultado un aumento en la producción manufacturera y estimulando de esta forma las exportaciones.

Con todo el auge que presentaban los diferentes sectores industriales debido en gran parte a los cambios en materia económica adoptados por el Gobierno en el año 1960, el panorama industrial del departamento para el año 1961 no es tan halagador como en períodos anteriores, aunque se siente un positivismo general. El Gobierno toma por esta época la iniciativa de trazar el primer plan económico y es así, que se adhiere al tratado de Montevideo que formaba la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), con el fin de dar un énfasis especial al desarrollo industrial en los renglones de bienes intermedios y de capital, que debido a la insuficiencia de divisas, hizo que se agudizara la situación de la balanza de pagos, además los efectos obtenidos en la industria estaban por debajo de los índices trazados dentro del plan, ocasionando continuas devaluaciones y drásticas reducciones a las importaciones, aumentos en los aranceles y limitaciones en los giros al exterior.

Ante esta situación el Gobierno decide afrontar el problema de una

manera más radical estableciendo un severo control a todas las divisas incluyendo a las de los particulares, las cuales se encontraban libres de manejo hasta esa fecha.

En materia laboral aparece hacia el año de 1963 la Ley Primera que considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte.

Entre 1960-1967 se establecieron diferentes mecanismos de financiación para el sector de la pequeña y mediana industria, se contrataron misiones extranjeras en busca de un mejoramiento técnico. Son importantes las recomendaciones adoptadas en el año de 1962 cuando el Gobierno Nacional en asocio con el Banco Popular contrató la misión americana Stanford Research Institute para estudiar el sector de pequeña y mediana industria y darle recomendaciones al país.

Como resultado de esta misión surgieron dos principales decisiones: La de crear un sistema de asistencia técnica y la de establecer una institución financiera que atendiera las necesidades del sector. Fue así como a finales de 1967 se creó la corporación financiera popular en Bucaramanga y empezó a funcionar en 1968, como entidad encargada de analizar y solucionar en parte los problemas de la pequeña y mediana industria.

Es importante en 1967 la orientación que se le da a la política de promoción y diversificación de exportaciones a través de la expedición del estatuto cambiario, que con el fondo de promoción de exportaciones mueven la industria hacia mercados externos. Se creó el Certificado de Abono Tributario (CAT), se amplió el Plan Vallejo y el Fondo de Promoción de Exportaciones se constituyó en el más importante instrumento para la reorientación de la industria hacia el mercado externo.

Son representativas de la década de los años 1960-1970 empresas como Forjas de Colombia y Margareth Fashions, que en sus diferentes actividades dieron al departamento de Santander un gran movimiento de mano de obra y calidad en sus producciones. Uno de los problemas más graves que afrontaba la industria por esta época era la insuficiencia en vías de comunicación y en energía eléctrica, especialmente en la ciudad de Bucaramanga donde se concentró la gran mayoría de empresas del sector metalmeccánico viendo frustrados sus deseos de expansión y de incremento de producción.

Tal vez ese fue uno de los motivos por los cuales el crecimiento del sector comercio en el departamento fue mayor que el del sector industrial. El análisis de datos proveniente de la Cámara de Comercio lo demuestra claramente en particular en la ciudad de Bucaramanga, en donde del total de empresas constituidas en el año 1974 (232), 112 corresponden a empresas del sector comercio y financiero, lo cual demuestra que aproximadamente el 49% de las empresas nuevas en el año corresponden a este sector y en el año 1975 de 213 constituidas, un total de 124 que

representan un 59% son empresas nuevas del sector comercio y financiero.

No obstante el relativo bajo número de empresas nuevas constituidas, el aporte del sector industrial al desarrollo del departamento se sigue considerando prioritario. El valor de las exportaciones nuevas del departamento se incrementó gracias a la acción industrial, es así como el subsector metalmeccánico incrementó sus exportaciones de \$523.873 dólares en 1974 a \$770.165 en 1975. La actividad económica del sector durante el año inmediatamente anterior fue la siguiente: Funcionaban 2117 industrias de transformación registradas en la Cámara de Comercio con un total de 13.816 personas.

Este dato comparado con 4.607 empresas del sector comercio y finanzas, los cuales tenían en sus nóminas un total de 9.950 empleados denota claramente que el sector industrial ocupaba por esta época en promedio 6.5 personas, mientras que en comercio el promedio de empleados por empresa es de sólo dos.

Las anteriores consideraciones demuestran cómo el sector industrial contribuye en mayores proporciones por esta época a combatir el desempleo, lo cual es una justificación dentro de los planes nacionales para apoyar el nacimiento y crecimiento de las empresas industriales de la región.

Desafortunadamente no todas las iniciativas del Gobierno por procurar un mejoramiento en el nivel de vida favorecen a todos los sectores, tal es el caso del llamado plan de estabilización puesto en marcha con el fin

de remediar el déficit fiscal, redistribuir el ingreso y lograr una mejor eficiencia económica.

La industria en general se vio afectada por una nueva estructura tributaria que gravó con más fuerza las sociedades, el impuesto a las ventas elevó los precios y por supuesto decayó la demanda. Todo esto sumado a la creciente inflación de los años 1976-1977 y el recorte en los subsidios a las exportaciones desestimularon la actividad industrial.

Para el año 1978 nuevos problemas se vislumbran sobre el sector; las empresas existentes no pueden utilizar su capacidad instalada y esto debido principalmente a factores como: Dificultades en la consecución de mano de obra por el temor existente entre los empresarios a afrontar conflictos laborales, igualmente el mercado es insuficiente y los costos de materias primas son muy elevados. Las empresas manufactureras ven incrementar los costos de su producción y tienen que recurrir a pagar costosos intereses; igualmente las alzas en los salarios y las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno como la restricción del crédito y la política de liberación de importaciones, fueron algunas de las causas del lento desarrollo industrial hacia el año 1980.

Entidades como la Asociación Nacional de Industriales (ANIDI), Fundación para la Educación Superior y Desarrollo (FEDESARROLLO) y la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) señalaron que los factores más afectados fueron textiles, tabaco y metal mecánico. Igualmente propusieron al Gobierno Nacional una serie

de recomendaciones y medidas económicas que en lo posible era urgente analizar para solucionar el grave problema del sector industrial, estas fueron:

- Nuevas políticas crediticias para el sector de la pequeña y mediana industria.
- Replanteamiento en el sistema de salarios.
- Mejor eficiencia en los servicios del estado.
- Modificaciones en los sistemas tributarios.
- Mejor y mayor control del contrabando.
- Políticas tendientes a facilitar la modernización industrial.
- Nuevas inversiones.

Como una meta para lograr mejores desenvolvimientos económicos de la región, se venía tratando de impulsar la industria, hasta ahora en gran parte artesanal (70%) y en donde predominaba el bajo nivel productivo, regular calidad y generación mínima de empleo.

Es preocupante el lento rendimiento de la industria de maquinaria eléctrica y la consiguiente pérdida de participación en los respectivos sectores nacionales.

Hacia el año 1980-1981 el sector de confecciones de ropa señaló un incremento con motivo de una mayor demanda en sus exportaciones especialmente hacia la isla Margarita.

En el ramo del cuero manufacturado hubo una baja debido principalmente a la escasez de materias primas. Igualmente dichos industriales deben disponer de suficiente capital por cuanto tienen que pagar con 45 días de anticipación el valor de los cueros ya curtidos.

El descenso registrado en el sector metalmecánico obedece principalmente a suspensión de las exportaciones por finalización de convenios internacionales a pesar de eso las exportaciones se incrementaron en \$6'576.350 dólares respecto al año anterior.

En 1981 el sector que más empleo generó fue el de las confecciones con un incremento del 42% mientras que la industria metalmecánica tuvo una disminución de .75%, alimentos 27%; en lo que respecta a las demás industrias la generación de empleo fue mínima.

Otro de los grandes problemas que seguía afectando a la pequeña y mediana industria era el elevado costo del dinero, ya que mientras la gran industria gozaba de líneas especiales de crédito, en muchos casos de tipo internacional, con intereses cómodos, a estas

industrias las alimentaban con los recursos de la Corporación Financiera Popular, entidad que no da abasto y que además no podía atender las solicitudes en la producción que mínimamente podría satisfacer las necesidades del industrial.

Otro problema era el derivado de los monopolios que ejercían algunas empresas distribuidoras de materias primas, esta práctica resultó en extremo perjudicial pues las pequeñas empresas debían aceptar las condiciones de pago que les imponían, además de la mala calidad y las imperfecciones de dichas materias primas.

Estos son algunos de los aspectos que presentaba la industria hacia el año de 1981-1982 y que trajeron un descenso en el nivel de empleo del 6%. Desafortunadamente es poco lo que se ha logrado avanzar ya que mientras el crecimiento de la población para el año de 1982 es del 2.8% la economía sólo está lograda llegar a un 2.5%.

Para el año 1983 las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) muestran una disminución del 1.4% en la producción industrial, cifra bastante inferior al descenso del 5.3% del año anterior. En el caso de empleo de mano de obra llega en este año a un descenso del 6.6%.

Las industrias que han registrado más disminución hacia el año de 1983 en su producción son:

acumulados durante más de dos años. Al agotarse progresivamente las existencias tanto en el comercio como en el sector productivo, la producción dejó de retroceder y en algunas industrias comenzó a aumentar de manera sostenida. Sin embargo, el comportamiento desigual de las ramas fabriles, la persistencia en la caída de empleo, pero sobre todo la paralización de la inversión y la puesta en evidencia de las severas limitaciones estructurales que afectan el sector, levantan serias dudas acerca de las posibilidades de transformar la reactivación en un proceso de consolidación del crecimiento industrial en el mediano y largo plazo.

La industria ha carecido en los últimos años de una política coherente que le asegure fuentes dinámicas y estables de crecimiento. La estrategia de convertir a las exportaciones en el sector líder para afianzar el proceso de recuperación de la actividad manufacturera, ha tropezado con el obstáculo de la baja competitividad de la producción nacional y el reforzamiento de las medidas proteccionistas en los mercados potenciales de destino. Por otra parte, la estrategia de avanzar en los bienes de capital ha quedado congelada por el problema de los requerimientos a corto plazo.

Entidades como la Corporación Financiera Popular carecen de recursos suficientes para financiar capital de trabajo a corto plazo. El fondo de garantías que se pensó iba a ser un instrumento de ayuda eficaz para la consecución de crédito no ha funcionado como

debía ser, y los bancos no confían en él, además son muchos los trámites que exige para la percepción de dichos créditos retardando por consiguiente su obtención.

En términos generales, la industria observó una notable mejoría debido a los efectos de las restricciones a las importaciones, a la búsqueda de nuevos mercados tanto locales como externos, al intenso control, al contrabando y a la descentralización del crédito industrial por parte del emisor. La industria del cuero y sus manufacturas se destacó como renglón de mayor contribución en la economía del departamento al aumentar la producción en 52% y las ventas en 30%.

El desenvolvimiento de la región para el año de 1985, experimentó favorables resultados, consecuencia de las medidas gubernamentales tendientes a propiciar la recuperación económica en el corto plazo, junto con la estabilidad de precios y la reorientación del desarrollo a mediano y largo plazo.

En el campo externo se impulsaron las exportaciones, especialmente las no tradicionales y paralelamente se restringieron las importaciones, superando el desequilibrio comercial de los años anteriores. Tales resultados se reflejaron en un descenso de 9.0% a 8.1% en la tasa de desempleo.

I.2 RELACION GENERAL DE LAS LEYES Y DECRETOS LABORALES  
 DICTADAS EN COLOMBIA DESDE 1900 HASTA 1963

Ley	Decreto	Año	Contenido
57		1915	Accidentes de trabajo.
78		1919	Conflictos laborales.
21		1920	Conflictos laborales.
37		1921	Seguro de vida colectivo.
32		1922	Seguro colectivo obligatorio. Seguro de vida del sector oficial. Seguro de vida del sector privado.
86		1923	Auxilio de enfermedad para empleados públicos.
88		1923	Protección infantil.
48		1924	Jornada de trabajo para menores, salarios de obreros, protección al menor trabajador.
15		1925	Higiene y seguridad en el trabajo.
57		1926	Reglamento para el descanso dominical.
73		1927	Autoriza la división de la oficina general del trabajo.
9		1930	Asistencia social y escuelas de trabajo.
72		1931	Vacaciones anuales para el sector oficial.

Ley	Decreto	Año	Contenido
83		1931	Sobre sindicatos.
129		1931	Aprobación de la creación de la organización internacional del trabajo (OIT).
133		1931	Seguro colectivo obligatorio.
134		1931	Embargo a favor de cooperativas.
10		1934	Prestaciones para empleados particulares.
-	652	1935	Reglamenta la Ley 10 de 1934.
6 <sup>a</sup>		1945	Contrato individual de trabajo, elementos del contrato, modelos del contrato, presunción de contrato, sanciones disciplinarias, jornadas de trabajo, trabajo nocturno y suplementario y remuneración al trabajo.
45		1945	Prima de navidad para el sector oficial.
54		1945	Compensación en dinero de las vacaciones.
64		1946	Jornada de trabajo y descanso legal.
69		1946	Exención de impuestos para actuaciones relativas a las prestaciones.
	2341	1946	Trabajo nocturno y suplementario.
90		1946	Crea el seguro social.
137		1948	Suministro de calzado y overoles.

---

Ley	Decreto	Año	Contenido
	2474	1948	Prima de servicios, sector privado.
	3871	1949	Fija el salario mínimo.
	2663	1950	Código Sustantivo del Trabajo.
	3743	1950	Código Sustantivo del Trabajo.
	260	1950	Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
15		1959	Auxilio de transporte.
187		1959	Salario mínimo y prima móvil de salario.
1ª		1963	Considera incorporado al salario el auxilio de transporte para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

---

### 1.3 RELACION CRONOLOGICA DEL DESARROLLO INDUSTRIAL EN SANTANDER

---

Año	Sucesos importantes
1912	En Suaita se organizó una empresa dedicada a producir hilados, tejidos, chocolates, azúcar, harina y licores.
1915-30	<u>Aparecen las primeras leyes en materia laboral.</u>
1930	<u>Aparece un movimiento que defiende las clases trabajadoras.</u> Santander era un departamento netamente agrícola.
1934-38	Se hacen grandes reformas agraria y tributariamente. Aparece la política de sustitución de importaciones.
1945	Santander cuenta con industrias de alimentos, textiles, tabaco, de maderas, cueros y vestidos. La base técnica y productiva la constituyó el trabajo manual. El censo de este año señala 796 establecimientos de los cuales 696 pertenecían a personas naturales.
1952-54	Se presentan problemas para la pequeña y mediana industria como insuficiencia en energía eléctrica, <u>altos impuestos y disminución de créditos.</u>

---

---

Año	Sucesos importantes
1954	Se funda la Siderúrgica de Paz del Río. Da paso al surgimiento de pequeñas industrias del sector metalmeccánico.
1958	Se funda en San Gil la empresa Hilanderías del Fonce, destinada a la elaboración empaques de fique.
1960	<u>Se dictan nuevas medidas tributarias, arancelarias y financieras</u> que proporcionan mejores oportunidades para la industria del país.
1961	El país traza el primer plan económico y se adhiere al tratado de Montevideo.
1961-67	Se contrataron misiones extranjeras buscando un mejoramiento técnico. Es así que se crea un <u>sistema de asistencia técnica</u> y se funda la <u>Corporación Financiera Popular para que atendiera las necesidades del sector.</u>
1967	Se expide el estatuto cambiario, para mover la industria hacia mercados externos en asocio con el fondo de producción de exportaciones.
1960-70	Son representativas de esta década empresas como Forjas de Colombia y Margareth Fashions.

---

---

Año	Sucesos importantes
1974	El censo de este año señaló que de las 232 empresas constituidas, 112 corresponden al sector comercio y financiero que representan el 49% de empresas nuevas.
1976-77	Se trazó una <u>nueva estructura tributaria que gravó con más fuerza las sociedades</u> . Se elaboran los precios y decayó la demanda.
1978	Existe dificultad en conseguir mano de obra, el mercado es insuficiente y los <u>costos de materias primas son muy elevados</u> .
1980-81	El sector confecciones de ropa presentó mayor demanda de sus productos y generó más empleos con un incremento del 42%.
1981-82	Hubo un descenso en el nivel de empleo del 6%, en comparación al año anterior.
1983	Las estadísticas reflejan una disminución del 1.4% en la producción industrial.
1984	La producción fabril creció a un ritmo superior al 6% debido a la política de control selectivo a las importaciones.

---

---

Año	Sucesos importantes
1985-86	El sector industrial ha carecido de <u>políticas coherentes que le aseguran un crecimiento estable.</u> La actividad manufacturera ha presentado menor productividad debido a la baja competitividad de sus productos.

Se hace más notable la influencia de la retroactividad de las cesantías, las cuotas patronales al SENA, Cajas de Compensación e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, además de los pagos mensuales al Instituto de Seguros Sociales.

Son numerosas las empresas de tamaño mediano y grande que entran en concordato y también son muchas las que tienen que cerrar sus actividades.

---

## 2. LINEAS DE CREDITO OTORGADAS A LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA PARA SU DESARROLLO Y FUNCIONALIDAD

El Gobierno Nacional ha creado a través de los años organismos encargados de otorgar recursos financieros a la pequeña y mediana industria, con el ánimo de dotar a este sector de la economía de recursos suficientes para el desarrollo de sus actividades.

Se puede afirmar que en Colombia existen hoy muchas empresas pequeñas porque han existido niveles altos sostenidos de desempleo, que han contribuido a que el pequeño empresario se aferre a su actividad demostrando una peculiar tenacidad para sobrevivir pues muchas veces no existe para él la alternativa de emplearse o emplear a otros aportantes a su ingreso familiar en las empresas de otros. Tampoco puede vender su empresa para convertirse en rentista debido a que su exiguo capital no alcanza para generar ingresos de rentas suficientes.

Ante esta situación no le queda otra alternativa que buscar mecanismos

de crédito para desarrollar su industria.

Generalmente el pequeño empresario es aquella persona que no cuenta con suficiente preparación para establecer la repercusión que tiene el contratar a cierto número de personal y concederle prerrogativas que con el paso de los años se convierten en cargas gravosas de su negocio y lleguen a atentar la estabilidad de su empresa.

Por ejemplo para un empresario de este nivel le resulta difícil en cierto momento, liquidar personal que no necesita para sus operaciones en virtud a que no cuenta con el suficiente respaldo económico por una parte y por la otra porque el régimen prestacional vigente no se compadece con su situación.

De ahí que deben recurrir a las instituciones financieras con el objeto de adquirir dineros que le permitan sufragar tales gastos, con lo cual pueden remediar dichas dificultades pero deben enfrentar a cambio los altos costos financieros que traen consigo la gran cantidad de líneas de crédito que existen. De esta forma el pequeño y mediano empresario ve empeorar su situación y lo más grave de todo es que no cuentan con estímulos gubernamentales que incentiven este sector, lo cual repercute indiscutiblemente en baja productividad a precios elevados que obstaculizan la comercialización de sus productos, permitiéndoles tan sólo subsistir.

Todos estos factores, además de los pasivos laborales altos que presentan sus estados financieros, son los que no le permiten alcanzar niveles sostenidos de industrialización.

Si se hace un breve recuento histórico sobre los mecanismos que se han ideado para propiciar crédito a la pequeña y mediana industria, encontramos que en esta materia se empezó a legislar a raíz de la crisis económica vivida hacia los años 30. El Gobierno con el ánimo de controlar el mercado monetario creó en 1931, la Caja Agraria para atender las necesidades de los pequeños agricultores, más tarde con el decreto Ley 553 de 1932 se ampliaron sus objetivos haciéndolos extensivos a la industria.

Con el decreto extraordinario 1157 de 1940 se creó el Instituto de Fomento Industrial (IFI) con la finalidad de promover la creación de empresas destinadas a la producción de materias primas dando impulso y asistencia al sector industrial.

Más tarde fueron apareciendo otros organismos como el Fondo de Desarrollo Industrial de Santander (FONDISER) en 1954, el Banco Popular en 1952, la Corporación Financiera Popular en 1967 y otras que se enunciarán más adelante.

Dentro del desarrollo del presente capítulo, se hará especial énfasis en las líneas; condiciones financieras y garantías que ofrece el

Instituto de Fomento Industrial a los pequeños y medianos productores.

No se hará una ilustración pormenorizada de cada institución financiera debido a que la estructura crediticia es una sola y en cada organismo se siguen los mismos lineamientos, pero si se estudiarán teniendo en cuenta sus objetivos en general.

## 2.1 INSTITUTO DE FOMENTO INDUSTRIAL (IFI)

El Instituto de Fomento Industrial fue creado por el decreto extraordinario 1157 de 1940, como establecimiento oficial con patrimonio propio y autonomía jurídica y administrativa.

Además de cumplir las funciones propias de una corporación financiera, el IFI administra empresas del Gobierno o de propiedad particular, organiza y promueve empresas dedicadas a la explotación de minas de propiedad de la Nación, actúa como agente fiduciario del Gobierno Nacional en la colocación y servicio de los títulos de deuda pública interna.

El IFI se ha concentrado principalmente en los sectores de la industria manufacturera y la industria minera con la finalidad de proyectar, promover y crear empresas destinadas a la producción de materias primas nacionales en aquellos casos en que no se dispusiera

de capital privado suficiente, además para dar crédito, asistencia e impulso al sector industrial.

La política del Instituto ha consistido en vender su participación al sector privado una vez que las empresas establecidas obtengan un desarrollo económico favorable.

La gestión del IFI ha sido uno de los factores que más ha contribuido a la implantación de innovaciones industriales y tecnológicas dentro del país.

Además de los recursos nacionales, el IFI tiene acceso a fuentes de crédito externo ya sea por líneas en bancos extranjeros o por convenios. Cabe destacar los convenios con la República Democrática Alemana para la adquisición de bienes de capital, con el banco de París, y los Países Bajos para adquisición de equipo, con Dinamarca para la adquisición de bienes y servicios, con la Agencia Interamericana para el Desarrollo (AID) correspondiente a créditos en moneda norteamericana para la importación de bienes de capital, intermedios o materias primas, y una línea con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para importación de equipos procedentes de países miembros, con destino a la pequeña y mediana industria.

La línea con el BID se estableció en abril de 1969 y se dividió

en \$7.5 millones de dólares para pequeña industria y \$2.5 millones de dólares para mediana industria. Sin embargo, esta línea BID-IFI no fue de mayor utilidad en el sector, ya que las condiciones de crédito no fueron las más convenientes dadas las características y necesidades de la pequeña y mediana industria. Además, el IFI está orientado más hacia la industria grande que hacia la pequeña.

## 2.1.1 Líneas de crédito

### 2.1.1.1 IFI - Bonos de valor constante\*

Los bonos IFI - Ley 20 de 1979- son títulos emitidos por el Instituto de Fomento Industrial con el fin de permitir al contribuyente acogerse al tratamiento tributario especial establecido por dicha Ley, para las ganancias ocasionales obtenidas en la venta de activos fijos. Sus características son:

- . Expedidos a la orden y libremente negociables en el mercado de valores.
  
- . Títulos representativos de bonos sin series ni denominaciones.

---

\* Folletos emitidos por el Instituto de Fomento Industrial, Departamento de bonos. Bogotá, 1985.

- . El Instituto de Fomento Industrial no asume responsabilidad alguna por las obligaciones tributarias de los contribuyentes que adquieran estos bonos.
- . La certificación sobre suscripción de estos bonos, que se expida para la declaración de renta, se dará únicamente al inversionista primario y no será negociable.
- . Toda operación primaria de venta de estos bonos tendrá el carácter de irreversible.
- Objetivo y beneficiario: Financiar la creación o ensanche de empresas industriales y/o capital de trabajo requerido por ellas.
- Intermediarios financieros: IFI
- Requisitos mínimos de acceso: Que el capital de la empresa sea preferencialmente nacional, que la empresa coloque al menos el 20% del valor del proyecto, que el nivel de endeudamiento de la empresa no supere el 75% del valor de los activos incluido el crédito que se solicita, los bienes raíces se toman por un valor comercial; que la empresa demuestre su capacidad de pago; que la empresa tenga activos totales superiores a 50 millones. En el valor de los activos se incluyen las valorizaciones de acuerdo con la última declaración de renta.

- Condiciones financieras:

Destino del crédito	Tasa de interés anual %	Plazo máximo años	Períodos de gracia años
Capital de trabajo	29.0 TA	3	-
Inversión fija	27.0	4	1-2

Los intereses se pagan por trimestre anticipado. (TA)

Además, el IFI cobra una comisión de estudio del 1.5% del valor del crédito cuando se trata de proyectos de inversiones fijas y del 1.7% cuando se trata de préstamo para capital de trabajo. Se cobra por una sola vez cuando se hace el primer desembolso.

- Formas de amortización: El capital de los préstamos se cancela por cuotas semestrales.

- Montos máximos del crédito: Para capital de trabajo un monto equivalente a 100.000 UPAC y en inversión fija del proyecto total el 80% del costo de este sin exceder del 150% del patrimonio

de la empresa solicitante de crédito en ambos casos, ni del 60% del valor de las construcciones.

- Garantías que se exigen: Bancarias, hipotecarias o prendarias.
  
- Otras características importantes: (Aplicable a todas las líneas del IFI): Por patrimonio se entiende la suma del capital pagado, la reserva legal, las otras reservas que se comprometa la sociedad a no distribuir durante la vigencia del préstamo y las valorizaciones de bienes que figuren en la última declaración de renta.

Los préstamos otorgados con recursos del Instituto deben perseguir algunos de los siguientes fines:

- . Generar empleo, incrementar la productividad o aumentar la utilización de la capacidad instalada de la empresa.
  
- . Incremento, diversificación de exportaciones y/o sustitución de importaciones.
  
- . Fomentar el uso racional de los recursos energéticos y/o preservar el medio ambiente.

#### 2.1.1.2 IFI - Bonos de fomento industrial

- Objetivo y beneficiarios: Financiación de proyectos industriales presentados por empresas que no tengan más de cinco años de

funcionamiento o que se propongan realizar ensanches que incrementen la capacidad instalada de producción en más del 20%.

- Intermediarios financieros: IFI

- Requisitos mínimos de acceso: Que el capital de la empresa sea preferencialmente nacional; que la empresa coloque al menos el 20% del valor del proyecto; que el nivel de endeudamiento de la empresa no supere el 75% incluido el crédito que se solicita, los bienes raíces se toman por su valor fiscal; que la empresa demuestre su capacidad de pago; que la empresa tenga activos totales superiores a 50 millones.

- Condiciones financieras: (Manual de Servicios Financieros. Nueva Frontera, 1985)

Destino del crédito	Tasa de interés anual %		Plazo máximo años	Períodos de gracia años
	(*)	(**)		
Capital de trabajo	25% TA	27% TA	3	-
Inversión fija, gastos preoperativos puesta en marcha	24% TA	26% TA	4	1-2

\* Proyectos localizados fuera de Bogotá, Medellín, Cali y sus áreas de influencia.

\*\* Proyectos localizados en Bogotá, Medellín, Cali y sus áreas de influencia.

Los intereses se pagan por trimestre anticipado. En forma adicional se cobra una comisión de estudio sobre el crédito aprobado del 1.5% del valor del mismo para los préstamos de inversiones fijas y de 1.7% para los créditos de capital de trabajo. Esta comisión no se cobra cuando el cliente otorga al IFI garantías bancarias permanentes.

- Formas de amortización: El capital de los préstamos se cancela por semestres.
  
- Montos máximos del crédito: En créditos para capital de trabajo una cuantía máxima equivalente a 100.000 UPAC y en los préstamos para inversión fija gastos preoperativos y de puesta en marcha el 80% del valor total del proyecto. El crédito por empresa no puede exceder del 150% del patrimonio de la misma.
  
- Garantías que se exigen: Bancarias, hipotecarias o prendarias.
  
- Otras características importantes: Los créditos que se concedan con recursos de esta línea no son refinanciables.

#### 2.1.1.3 IFI - Fondo de proveedores de bienes de capital

- Objetivo y beneficiario: Otorgar crédito a las empresas productoras de bienes de capital consideradas como nacionales o mixtas dentro de la legislación vigente del Pacto Andino que celebren

contratos de suministros de producción con empresas públicas o privadas.

- Intermediarios financieros: El IFI
  
- Requisitos mínimos de acceso: Que el capital de la empresa sea preferencialmente nacional; que la empresa coloque al menos el 20% del valor del proyecto; que el nivel de endeudamiento de la empresa no supere el 85% incluido el crédito que se solicita, los bienes raíces se toman por su valor fiscal; que la empresa demuestre su capacidad de pago; que la empresa tenga activos totales superiores a 50 millones de pesos.
  
- Condiciones financieras: Tasa de interés del 20% anual pagaderos por trimestres anticipados y comisión de compromiso del 1.5% sobre el valor del crédito, salvo cuando la garantía ofrecida sea bancaria en forma permanente.
  
- Plazos y formas de amortización: Cinco años máximo hasta con 1.5 años de período de gracia y amortizaciones semestrales.
  
- Montos máximos del crédito: Hasta el 80% del valor total del proyecto, sin que exceda del 150% del patrimonio de la empresa solicitante del crédito.
  
- Garantías que exigen: Bancarias, hipotecarias o prendarias.

- Otras características importantes: El crédito debe tener como base la compra de bienes de capital de empresas nacionales o mixtas por parte de empresas del sector público como producto de una licitación internacional pública o privada y las compras de bienes de capital de empresas del sector privado.

## 2.2 EL BANCO POPULAR

Con el decreto Ley 2061 de 1931 se autorizó la creación de bancos prendarios municipales con la finalidad de defender los recursos de las clases menos favorecidas. Con base en este hecho, posteriormente fueron apareciendo nuevos decretos que trasformaron estos bancos prendarios en bancos comerciales, con ciertas limitaciones en lo relacionado al monto de los depósitos y de los préstamos. Es así, que con el decreto 2143 de 1950 se crea el Banco Popular, al cual se le conceden privilegios tales como los de descontar operaciones con cuatro puntos por encima de la tasa de descuento, y prerrogativas en cuanto a los encajes. Unido a lo anterior, la Ley 24 de 1952, autorizó al Banco Popular para otorgar créditos industriales, a cinco años de plazo con un interés no superior al 3% anual con el propósito de lograr un mejor desarrollo de la pequeña industria. Los lineamientos que en materia de fomento para la pequeña y mediana industria ha seguido el Banco Popular han sido fruto de las recomendaciones efectuadas por los expertos cuando en unión con el Gobierno Nacional se contrató la misión

norteamericana de Stanford Research Institute cuyo principal objetivo consistió en fomentar el desarrollo de la pequeña y mediana industria mediante el crédito y la adopción de otras medidas complementarias. Es así, que a raíz de estas recomendaciones surge la Corporación Financiera Popular, entidad que ha sido el pilar del desarrollo de ese sector.

### 2.3 LA CAJA DE CREDITO AGRARIO

El Gobierno Nacional con el objeto de corregir el desequilibrio originado durante la época de la crisis económica de los años 30 resolvió complementar la estructura financiera del país mediante la creación de nuevos organismos que facilitarían la consecución de recursos de crédito para la promoción industrial del país tratando de esta forma de mejorar los servicios de crédito existentes.

En el año de 1931 fue creada la Caja de Crédito Agrario que inicialmente atendía con créditos a corto y mediano plazo a los pequeños agricultores, más tarde con el decreto Ley 553 de 1932 cambio el nombre de la institución por el de Caja de Crédito Agrario Industrial ampliando de esta forma sus objetivos. Se creó la sección de crédito industrial autorizada para conceder préstamos por un plazo no mayor de cinco años, emitir bonos por cuenta de empresas industriales, descontar letras de operaciones que se deriven de la industria y actuar como intermediario y redescantar en el Banco de

la República los documentos a su favor.

El programa de la pequeña y mediana industria de la Caja de Crédito Agrario e Industrial comenzó en 1964 y desde entonces ha suministrado anualmente varios millones en créditos a este sector aunque en términos reales los préstamos concedidos a través de este programa se han venido disminuyendo.

La característica principal de estos créditos es que son otorgados a las empresas de tamaños más reducidos y orientados principalmente hacia industrias rurales con muy bajos intereses, especialmente aquellas que se encuentran en zonas apartadas y poco industrializadas.

Una de las causas por las cuales la Caja de Crédito Agrario e Industrial no ha podido desarrollar nuevos programas de crédito hacia la pequeña y mediana industria ha sido la incapacidad de aumentar sus recursos de crédito a medida que aumentan los requerimientos de sus clientes.

#### 2.4 CREDITO DEL SECTOR PRIVADO

Constituye la mayor fuente de crédito para la pequeña y mediana industria, aunque es difícil determinar qué tan grande ha sido esta contribución ya que gran parte del crédito privado es crédito extrabancario y además las estadísticas sobre el crédito otorgado

no incluyen cifras sobre la distribución del mismo dentro del sector industrial.

#### 2.4.1 Mercado extrabancario

Este tipo de crédito es anterior a todos los sistemas en todas partes del mundo y en algunos casos puede llegar a constituir un servicio útil. Generalmente este crédito se otorga sin demora y sobre la base de conocimientos personales de la moralidad personal del cliente. Su principal desventaja es el alto costo ya que con frecuencia supera las tasas de interés establecidas. Debido a esto, el crédito extrabancario es más una medida de emergencia para el pequeño y mediano empresario que una real fuente de financiación; al que necesariamente tiene que recurrir cuando no hay alternativa que pueda corregir el desequilibrio que existe entre la oferta y la demanda del crédito.

Actualmente los intereses del crédito extrabancario fluctúan entre el 48% y el 72% anual. En ciertos casos puede ser aún más altos.

#### 2.4.2 El sistema bancario

La Ley 35 de 1865 sirvió de marco legal dentro del cual se fundaron los bancos de Bogotá en 1870 y Colombia en 1874. Igualmente impuso una relación de encaje en especies metálicas

sobre los billetes emitidos, autorizaba a los bancos a poseer toda clase de activos y a prestar en cualquier plazo y con amplias libertades en materia de condiciones e intereses.

Con estos hechos trascendentales se inicia una nueva etapa de la actividad bancaria de la República. Es así, que motivados por el desarrollo presentado por el banco de Bogotá comenzaron a surgir numerosas iniciativas para la creación de otros establecimientos bancarios, incrementando de esta forma los canales de crédito para las diferentes actividades industriales. Sin embargo, en la mayoría de los casos las condiciones y garantías exigidas no favorecieron a los pequeños y medianos industriales.

Una de las causas que hace que el crédito bancario sea restringido es que la banca opera con recursos limitados y con topes legales de intereses, más aún, cuando se presentan situaciones de escasez en las cuales se ve obligada a racionar el crédito. Este tipo de racionamiento favorece naturalmente a las empresas más grandes y deja sin acceso a muchas empresas pequeñas o aquellas que inician actividades.

La Ley 60 de 1922 autorizó la contratación de una misión de expertos consejeros en materia fiscal, administrativa y bancaria la cual contribuyó a sanear el clima de inversiones y ayudó en la orientación económica del país.

Su principal asesor fue el profesor Edwing Walter Kemmerer. De las recomendaciones formuladas por esta misión ocho fueron convertidas en leyes de la República constituyendo las bases del sistema bancario y financiero de Colombia. Entre ellas se destacan la Ley 25 del 4 de julio de 1923 con la cual se creó el Banco de la República eje alrededor del cual gira el actual sistema de fomento y la Ley 45 de 1923 que dio origen a la Superintendencia Bancaria que reglamentó los establecimientos bancarios.

La constitución del Banco de la República con las funciones asignadas, la creación de la Superintendencia Bancaria y la expedición de la ley de instrumentos negociables fueron un paso adelante en la organización económica del país y una condición previa y necesaria para el desarrollo organizado del crédito y de la vida comercial.

## 2.5 LAS CORPORACIONES FINANCIERAS

### 2.5.1 Corporación financiera popular

La Corporación financiera popular fue creada en octubre de 1967 como una entidad vinculada al Banco Popular, con el objeto de canalizar el crédito a mediano y largo plazo a la pequeña y mediana industria manufacturera. El programa de esta entidad se caracteriza por una eficiente administración, contacto directo y estrecho con el cliente y muy bajo costo.

La corporación tiene una orientación urbana con énfasis en los renglones de: Alimentos, confecciones, productos químicos y las industrias metálicas básicas.

Inicialmente la Corporación Financiera Popular fue concebida como una sociedad de economía mixta, hoy empresa comercial del estado, adscrita al Ministerio de Desarrollo Económico, e integrada por: El Gobierno Nacional, el Banco Popular, Proexpo, el IFI, la Corporación de Ferias y Exposiciones y Accionistas Particulares.

El propósito principal de la Corporación Financiera Popular (CORPOPULAR) consiste en apoyar el crecimiento de la pequeña y mediana industria del país dentro de los programas generales del desarrollo general. Actualmente cumple estos programas a través de tres áreas concretas: Crédito, comercio exterior y asistencia técnica.

Dentro de estas áreas la CORPOPULAR asiste a las empresas y proyectos que:

- Sean suficientes y por lo tanto puedan desarrollarse sin necesitar continuos subsidios y protección gubernamental.
  
  - Contribuyen positivamente al crecimiento económico y una mejor distribución del ingreso.
-

- Utilicen mano de obra intensamente, generen empleos productivos y mejoren las condiciones de trabajo.
- Tengan posibilidad de contribuir a la capacitación de los trabajadores y empresarios.
- Fortalezcan el sector empresarial a través del fomento de iniciativas privadas y del desarrollo de nuevas fórmulas, organizaciones y asociativas.
- Contribuyan a los planes económicos del gobierno especialmente en lo que se refiere a la descentralización industrial y desarrollo regional.
- Generen divisas por sustitución eficiente de importaciones o por aumento de exportaciones.
- Contribuyan a una óptima utilización de los recursos de las empresas y al desarrollo de nuevas tecnologías.
- Contribuyan a la conservación y mejoramiento de la ecología.

#### 2.5.1.1 Beneficiarios

La Corporación Financiera Popular limita su actividad crediticia a

aquellas personas naturales, o jurídicas, privadas u oficiales con las siguientes características:

- Empresas manufactureras

Aquellas que realicen, ya sea por procesos físicos o químicos, transformación de materiales para la obtención de productos finales, intermedios, y cuyos activos sean inferiores a una cifra periódicamente revisable (en la actualidad \$100.000.000).

No son financiables aquellas empresas cuyo objetivo sea la prestación de un servicio (por ejemplo: Lavanderías, restaurantes, o afines que no conlleven un proceso de transformación). Como excepción serán financiables los talleres de mecánica automotriz.

- Microempresas

Industrias de transformación que operen en pequeña escala, cuyo manejo administrativo esté radicado en una o dos personas naturales.

#### 2.5.2 Fondo de desarrollo industrial de Santander (FONDISER)

El Fondo de desarrollo industrial de Santander (FONDISER S.A.) fue creado en 1954 bajo la denominación de Consorcio Industrial de Santander S.A. con un capital de \$1'200.000.

Posteriormente en el año 1961 se reformó la razón social por la de Fondo de Desarrollo Industrial de Santander S.A.

Desde su creación la historia de la entidad se puede dividir en dos etapas: La primera hasta 1984 tiempo durante el cual se desarrolló una importante labor en el otorgamiento de crédito a la pequeña y mediana industria y en la promoción de proyectos de gran importancia para el desarrollo regional; sin embargo no se contó con el apoyo financiero y estratégico necesario para desarrollar mejor sus objetivos. En esta primera etapa se promovieron proyectos como: Fábrica de grasas y vegetales de Barbosa, la compañía de empaques de San Gil S.A., la Corporación financiera de Santander S.A., Santandereana de fertilizantes, Parque industrial de Bucaramanga S.A.

La segunda etapa a partir de mediados de 1984, puede considerarse como despegue definitivo de FONDISER, gracias a la importancia y apoyo financiero que le ha brindado el gobierno departamental.

Es necesario destacar que las inversiones de FONDISER hasta 1984 en proyectos de desarrollo ascendían a la suma de \$700.000 y al finalizar 1985 eran de \$41.000.000, 59 veces superior a la inmediatamente anterior. Otra cifra importante para analizar es la variación del capital pagado que pasó de 22 millones en junio de 1984 a 100 millones en diciembre de 1985 y se autorizó un aumento hasta de 200 millones para el primer semestre de 1986.

## 2.6 FONDO FINANCIERO INDUSTRIAL

El Fondo Financiero Industrial fue creado en 1968 mediante la Resolución 54 de octubre 16 de la Junta Monetaria. Su objetivo básico es conceder crédito para activos fijos y capital de trabajo a las personas naturales y a las pequeñas y medianas industrias del sector privado (económicamente productivas), dedicadas a la manufactura y minería. El Fondo es administrado por el Banco de la República, entidad que destina a la financiación de las operaciones del fondo las siguientes clases de recursos:

- Títulos del Fondo Financiero Industrial: Estos títulos pueden ser adquiridos por cualquier persona, además los establecimientos bancarios pueden invertir parte del encaje sobre los depósitos a término exigibles a más de 30 días de esos títulos y las corporaciones financieras también pueden reemplazar parte de sus inversiones de capital obligatorias con la adquisición de estos documentos. Sus características son: Se emiten en forma nominativa, el plazo de vencimiento es de seis meses, se adquieren con descuento en el Banco de la República y reconocen una tasa de interés del 21% anual que se paga por semestres vencidos.

- Títulos nominativos de crédito: La captación que realiza el Banco de la República con estos títulos se destina actualmente a financiar las operaciones del fondo de democratización empresarial,

del fondo de inversiones privadas y del fondo financiero industrial.

- Recursos del crédito externo: En la actualidad y desde algunos años el fondo ha venido utilizando como fuente de recursos dos empréstitos de la AID, estos son la línea 514-063 y la 514-068. Las utilidades provenientes de la utilización de estos créditos también se destinan a financiar actividades del Fondo.

- Utilidades ordinarias del Fondo

- Préstamos del Banco de la República: Estos recursos se utilizan cuando el Fondo no cuenta con recursos suficientes para atender los desembolsos por operaciones aprobadas.

La Junta Monetaria es el organismo que establece las condiciones financieras de los créditos, los plazos, las actividades financiables, los requisitos de acceso a las diferentes modalidades de los préstamos. El Banco de la República a través del departamento de crédito de fomento es la entidad que aprueba, supervisa y controla, lo relacionado con la operación del Fondo.

Los bancos y las corporaciones financieras son las entidades encargadas de estudiar en primera instancia las solicitudes de crédito, analizar la factibilidad de los proyectos a financiar, presentar a estudio del Banco de la República las solicitudes de crédito, efectuar

los desembolsos de los préstamos aprobados, vigilar por la correcta aplicación de los recursos prestados, orientar a los posibles beneficiarios de los créditos y divulgar entre el sector privado la existencia, características y demás aspectos relacionados con los créditos del Fondo.

Este Fondo puede financiar a las personas naturales y a las pequeñas y medianas industrias siempre y cuando sus activos totales no superen los 100 millones de pesos según el balance a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior; cuando se trata de financiación de proyectos nuevos para determinar el valor de los activos totales se tomará como valor de los mismos la cifra que aparezca como el monto de estos en el primer año del proyecto. (Manual de Servicios Financieros. Nueva Frontera, 1985).

## 2.7 EL FONDO DE GARANTIAS

El Fondo Nacional de Garantías tiene por objeto, otorgar a nombre de las empresas de la pequeña y mediana industria manufacturera, certificados de garantía en favor de los intermediarios financieros por los créditos de fomento que estos les conceden a mediano y largo plazo.

Se creó como una sociedad comercial de economía mixta, con aportes del IFI, CORPOPULAR y el sector privado, (según Decreto 3788 de 1981).

Esta entidad mediante la expedición de certificados de garantía busca facilitar a las empresas de pequeña y mediana industria, la obtención de crédito que por falta de garantías no los pueden conseguir. Los certificados de garantía que expide el Fondo máximo pueden ser hasta de diez veces su patrimonio.

Para tener acceso al Fondo Nacional de Garantía, el usuario potencial del mismo debe cumplir los siguientes requisitos:

- Tener activos totales, a 31 de diciembre del año fiscal inmediatamente anterior, entre 250.000 pesos y 60 millones de pesos. Estos valores se reajustarán anualmente de acuerdo con la variación registrada en las unidades de valor constante durante el mismo período.
- Demostrar la calidad de empresa nacional, entendiéndose por tal aquella cuyo patrimonio pertenezca a nacionales colombianos en un porcentaje no inferior al 80%.
- Tratarse de una empresa legalmente constituida.
- Demostrar que no tiene créditos de fomento vigentes con ningún intermediario financiero.
- Los proyectos de inversión deben tener viabilidad económica,

sirviéndoles para su desarrollo, en tal forma que cuenten con posibilidades razonables para el pago de los créditos que los establecimientos de créditos les conceden a mediano y largo plazo.

- Los créditos garantizables tienen que ser destinados por la empresa a financiar inversiones en capital de trabajo y/o activos fijos, básicos para su crecimiento.

Cuando se aprueba la solicitud, el certificado se emite a favor del intermediario que otorga el préstamo y a nombre del solicitante; el valor del certificado es igual al 100% de las garantías faltantes, sin que pueda ser inferior a \$100.000 ni superior a \$3'000.000, y cuando los créditos que otorgue el intermediario financiero tenga alguno de los siguientes fines:

- Crédito para capital de trabajo, asociado a incrementos de producción.
- Adquisición de maquinaria y equipos nuevos o usados de fabricación nacional o extranjera.
- Gastos de instalación o montaje de los equipos adquiridos.
- Construcción de áreas donde se vayan a instalar maquinaria y equipos.

El beneficiario de un crédito al que se le haya otorgado un certificado de garantía debe dar como contragarantía un pagaré a favor del Fondo por igual valor al del certificado otorgado. Este pagaré debe ir firmado por el representante legal de la empresa beneficiaria del crédito y por un codeudor económicamente solvente.

Otra característica de estos certificados es que pierden su vigencia en el momento que los saldos por pagar de los créditos amparados con el certificado sea igual a las garantías reales otorgadas por el beneficiario a la institución financiera.

Los certificados de garantía que emite el Fondo Nacional de Garantías son los siguientes:

- Certificado de garantía ordinario

Cubre como máximo el 80% del monto de la obligación principal del respectivo préstamo, sin incluir intereses, ni otras obligaciones accesorias.

Su costo es del 2% anual el cual se liquida sobre los saldos insolutos de la obligación amparada.

- Certificado de garantía transitorio

Aunque el Fondo sirve de garante en forma complementaria, hay

casos en los cuales, habiendo garantías reales suficientes, el préstamo sufre una demora por el trámite que requiere la constitución de dichas garantías. Para estos casos el Fondo creó el certificado de garantía transitorio, el cual tiene las siguientes características:

. Es emitido a 90 días, renovable por una sola vez, por el tiempo que solicite el intermediario financiero, sin exceder de 180 días desde la fecha de emisión.

- Cubrirá como máximo el 40% del monto del crédito aprobado por el intermediario financiero, sin que en ningún caso exceda de \$3'000.000, cuando el crédito sea otorgado con líneas de fomento directas. En el caso de líneas de fomento redescontables en el Banco de la República, el certificado cubrirá el 100% del primer desembolso del crédito autorizado por el Banco, sin exceder, en ningún caso de \$3'000.000.

- El costo de este certificado para el usuario es del 1% trimestre anticipado y del 2% trimestre anticipado para la renovación, el cual se liquida en proporción al tiempo de la misma.

Desafortunadamente este esfuerzo del ejecutivo por conceder recursos financieros a los pequeños y medianos empresarios, no se ha utilizado en debida forma, en parte por los intereses elevados que presentan y porque el sistema crediticio se ha estructurado sobre bases rígidas

a las cuales muchas veces no tiene acceso el industrial que cuenta con una incipiente actividad y necesita recursos para incrementar su capital de trabajo.

Precisamente un fenómeno que se ha observado durante muchos años en el país es la existencia de salarios bajos que conllevan a niveles bajos de condiciones de vida, como consecuencia de la baja productividad que no permite el progreso efectivo y total de este sector de la economía, como se ha visto a través del desarrollo histórico de la nación.

Evidentemente el sector industrial es el que ocupa un porcentaje alto de la población, y también el que tiene que afrontar con más desventajas las medidas que promueven los legisladores de turno, en virtud a que se encuentran enfrentados a dos situaciones, por un lado las exigencias laborales de los sindicatos y de los trabajadores en general que pretenden aumentar sus ingresos y por la otra la escasez de capital de trabajo que no les permiten avances satisfactorios, para llegar de esta forma a enfrentar problemas de descapitalización empresarial.

Del análisis que sobre las características de los diversos tipos de crédito y diferentes entidades se efectuó en el presente capítulo, se puede inferir que no existe un programa especialmente diseñado para proteger o al menos hacer más soportable la carga prestacional o la de impuestos para la denominada pequeña y mediana industria.

Factor este que conlleva necesariamente a una revisión o reajuste de los actuales programas.

### 3. CONTENIDO DEL SISTEMA PRESTACIONAL VIGENTE

#### 3.1 PRIMERAS MANIFESTACIONES LEGISLATIVAS

##### 3.1.1 Definición de prestaciones sociales

Jurídicamente se entiende por prestación a todo aquello a que están obligadas las partes en un contrato determinado (Contrato de trabajo), y desde este punto de vista, puede decirse que constituye el objeto mismo del contrato.

Es importante señalar el concepto emitido por el departamento Nacional del Trabajo el 25 de junio de 1945 en que dijo:

Por prestaciones sociales debe entenderse el conjunto de derechos, beneficios o garantías consagrados a favor de los trabajadores, o de sus beneficiarios, por el hecho de estar o haber estado los primeros al servicio de empresas o patronos, con excepción del salario propiamente dicho, o sea la remuneración inmediata que reciben por concepto de sus labores, sea que tales derechos, beneficios o garantías hayan sido establecidos por virtud de leyes y decretos de carácter social, o mediante contratos individuales de

trabajo, convenciones colectivas, reglamentos de trabajo y fallos arbitrales.<sup>2</sup>

Durante el segundo gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, siendo Ministro de Trabajo el doctor Adán Adarriaga Andrade, se dictó el decreto legislativo 2350 de 1944, por medio del cual se establecieron una serie de prescripciones de orden laboral, muy avanzadas, que fueron convertidas en Ley de la República, esta Ley fue la sexta de 1945, que constituye uno de los pilares indiscutibles y más importantes en la historia de la política social y laboral del país.

Las principales disposiciones que contiene dicha Ley son:

- Se reestructura en forma moderna el contrato individual del trabajo, que permanecía sin modificación desde el año de 1934.
- Se establece un régimen de prestaciones sociales para todos los trabajadores del país, eliminando la diferencia entre trabajadores y obreros.

---

<sup>2</sup>GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Prestaciones sociales del sector privado. Bogotá, Temis, 1966. p. 8

- Se establece la remuneración del descanso dominical, lo que significó un aumento proporcional en los salarios de los trabajadores.
  
  - Se reglamenta íntegramente lo concerniente a las convenciones colectivas y pactos colectivos de trabajo; se define lo que es el sindicato representativo; se establecen mecanismos actualizados para la tramitación de los conflictos colectivos; se reglamenta el texto constitucional sobre garantía en el derecho de huelga salvo en los servicios públicos, y se regula su ejercicio; se dispone que la huelga lícita, no termina sino que sólo suspende los contratos de trabajo.
  
  - Se crea la Caja Nacional de Previsión Social como instrumento de seguridad para todos los trabajadores del sector público.
  
  - Se establecen los mecanismos para crear y regular el salario mínimo.
  
  - Se crea la jurisdicción especial del trabajo y se faculta al gobierno para dictar las reglas procedimentales necesarias.
  
  - Se crea el fuero sindical, es decir el privilegio de estabilidad para los directores de los sindicatos.
-

Se prohíbe el paralelismo sindical de base.

La importancia de este estatuto puede deducirse de que hoy muchos años después de haberse expedido, sigue siendo la base que ha servido a todos los gobiernos para extraer su política social, pues no ha sido posible retroceder en relación con sus disposiciones. Algunos de sus puntos han sido modificados en el transcurso de los años, pero todo lo que allí se consagró ha permanecido estable a través de años posteriores.

A finales del siglo pasado y en las dos primeras décadas del actual la existencia de las llamadas prestaciones sociales ya se hacía notoria en nuestro derecho del trabajo. Considerada como una garantía destinada a proporcionar a los trabajadores públicos y privados, mejores condiciones de vida, sobresalen la tendencia a conceder pensiones de jubilación, especialmente en lo relacionado con funcionarios públicos (militares y civiles, incluyendo maestros), y excepcionalmente a trabajadores particulares, como el caso de los maestros no oficiales.

Hacia el año 1915 aparece la ley 57 que reglamentó lo concerniente a los accidentes de trabajo, y en 1926 la 57 sobre descanso dominical no remunerado.

A partir de 1930 se desarrolló un movimiento jurídico social

caracterizado por el afán de afrontar la defensa de las clases trabajadoras, que florecían cada vez más, dada la creciente industrialización del país, el auge del comercio y el auge del sector agrario. Es así, que a raíz de estos acontecimientos el gobierno nacional considera la cuestión social como de primera importancia y el régimen de prestaciones sociales y de garantías de este tipo, adquiere las características de un programa señalado por un hondo sentido de sensibilidad social.

Pertencen a esta época la primera ley sobre sindicatos (83 de 1931) la de auxilio de cesantías (ley 10 de 1934), la de seguro de vida colectiva (ley 133 de 1931), la de vacaciones anuales remuneradas, la de remuneración del descanso dominical, y la reforma social de 1944-45 que consagra un régimen completo de prestaciones sociales enmarcado por el propósito de lograr un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los recursos económicos privados y públicos para satisfacerlas, rodeadas de una serie de generosas garantías para los trabajadores. Desafortunadamente todo este movimiento legislativo de protección social no fue encauzado por rutas técnicas y previstas ya que no hubo tiempo de planear, no se contaba con técnicos en la materia, y además la situación no daba espera para formarlos. Constituyendo tal vez una de las razones por las cuales el país no ha podido lograr el pleno desarrollo industrial, y sólo hoy muchos años después de haber sido adoptadas tales medidas se crea necesario un replanteamiento de las mismas.

Una de las medidas que ha contribuido a aliviar en parte las altas cargas prestacionales a cargo de los empleadores ha sido la institución del seguro social en el año de 1945 y desarrollado con la creación y funcionamiento del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

Se dispuso que el régimen de prestaciones sociales sería de cargo directo de los patronos solamente y a medida en que fuera siendo absorbido por el seguro social.

### 3.2 ANTECEDENTES DEL SALARIO MINIMO EN COLOMBIA

Los primeros proyectos de ley sobre el salario mínimo aparecen en los años 1931-36, cuyos textos principales fueron expuestos por el representante a la cámara Libardo López, quien presentó varios proyectos de ley sobre la materia.

El primer proyecto de ley por el cual se fija el salario mínimo consta de un solo artículo que dice, a nadie le será permitido en Colombia pagar un salario menor de seis centavos por hora, si se trata de trabajos hechos por entidades particulares, ni de 12 centavos por hora si se trata de trabajos hechos por entidades públicas o por cuenta de estas o por contrato de las mismas.

El último proyecto del representante de la cámara Libardo López por el cual se fija un salario mínimo absoluto y se autoriza la

fijación de un mínimo relativo consta de tres artículos:

Artículo 1º. A nadie le será permitido en Colombia pagar un salario menor de seis centavos por hora, si se trata de trabajos particulares ni de ocho centavos por hora si se trata por trabajos hechos por entidades públicas o por cuenta de estas, o por contrato de las mismas.

En un párrafo especifica que en las industrias especialmente protegidas por derechos de aduanas, el jornal mínimo será de 15 centavos por hora.

Artículo 2º. Autoriza a las Asambleas Departamentales, para determinar obligatoriamente, el salario mínimo relativo teniendo en cuenta el costo de la vida y el promedio de personas que cada trabajador corriente debe tener, según los datos demográficos de la región. Este jornal mínimo sería el precio del trabajo del trabajador común o peón raso y en ningún caso podrá ser inferior al jornal mínimo absoluto.

Artículo 3º. Autoriza al gobierno para<sup>3</sup> imponer multas hasta por \$500,00 a quienes violen esta ley.

Estos proyectos de ley nunca llegaron a ser aprobados; así como tampoco fue aprobado un proyecto de resolución por el cual se determinaba la manera de fijar el salario mínimo presentado en junio de 1934 por la Oficina General del Trabajo.

La ley 2º de 1937 decreta un salario mínimo para maestros de escuela primaria de 40 pesos mensuales. El municipio de Medellín (Antioquia), implantó y puso en vigencia el salario mínimo por medio del acuerdo 43 de 1939 que fijaba un sueldo o salario mínimo para los trabajadores

---

<sup>3</sup>SALCEDO DONADO, Ricardo. El salario mínimo. Bogotá, Universidad Javeriana, 1980. p.163

municipales de un peso con 40 centavos al día, como jornal de ocho horas.

La ley 6ª de 1945 dispuso que el gobierno debe fijar por medio de decretos los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, los cuales regirán por el término que en ellos se indique, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, los sistemas de remuneración, o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias entre patronos y trabajadores.

A partir de 1949 hasta hoy se puede hablar de una verdadera legislación sobre salario mínimo, con sus respectivos decretos y fecha de vigencia tanto en lo rural como en lo urbano. En la siguiente página se presenta la relación de salarios mínimos: Diario y mensual desde 1949 hasta 1986, con sus respectivos decretos y fecha de vigencia. En esta forma se aprecia la manera como se ha legislado a través de la historia en materia de salarios mínimos.

Desde el 1º de enero de 1950 y durante seis años, el salario mínimo urbano y rural permanecieron iguales pero a partir del 1º de octubre de 1956 se estableció una diferencia de \$39 pesos mensuales en términos nominales.

El salario rural es fijado mediante criterios como: Un nivel mínimo

Relación de salarios mínimos desde el año 1950 hasta 1986 con sus respectivos decretos<sup>4</sup>.

Decreto	A partir del	Rural		Urbano	
		Diario \$	Mensual \$	Diario \$	Mensual \$
3871 de 1949	1 enero 1950	2,00	60,00	2,00	60,00
2214 de 1956	1 octubre 1956	3,20	96,00	4,50	135,00
0118 de 1957	1 julio 1957	3,68	110,40	5,185	155,40
1090 de 1960	1 mayo 1960	4,40	132,00	6,30	189,00
2384 de 1961	1 enero 1962	5,10	153,00	7,30	219,00
1828 de 1962	1 agosto 1962	7,00	210,00	10,00	300,00
236 de 1963	1 enero 1963	9,00	270,00	14,00	420,00
1233 de 1969	1 agosto 1969	10,00	300,00	17,30	519,00
577 de 1972	13 abril 1972	13,00	390,00	22,00	660,00
2680 de 1973	1 enero 1974	23,00	690,00	30,00	900,00
2394 de 1974	8 noviembre 1974	34,00	1.020,00	40,00	1.200,00
1623 de 1976	30 julio 1976	44,00	1.320,00	52,00	1.560,00
1623 de 1974	1 enero 1977	50,00	1.500,00	59,00	1.770,00
1623 de 1976	1 agosto 1977	53,00	1.590,00	62,00	1.860,00
2371 de 1977	1 noviembre 1977	67,00	2.010,00	81,00	2.430,00
2831 de 1978	1 mayo 1978	73,50	2.205,00	86,00	2.580,00
3189 de 1979	1 enero 1979	105,00	3.150,00	115,00	3.450,00
3189 de 1979	1 enero 1980	140,00	4.200,00	150,00	4.500,00
3463 de 1980	1 enero 1981	180,00	5.400,00	190,00	5.700,00
3687 de 1981	1 enero 1982	234,00	7.020,00	247,00	7.410,00
5713 de 1982	2 enero 1983	292,50	8.775,00	308,70	9.261,00
3506 de 1983	2 enero 1984	362,20	10.866,00	376,60	11.298,00
	1 abril 1984	369,40	11.082,00		
01 de 1985	2 enero 1985	451,92	13.557,60	451,92	13.557,60
3754 de 1985	2 enero 1986	560,38	16.811,40	560,38	16.811,40
3732 de 1986	2 enero 1987	683,66	20.510,00	683,66	20.510,00

<sup>4</sup>MANTILLA ALVAREZ, Alirio y SIERRA VILLAMIZAR, Camilo. Consideraciones sobre salario integral en Colombia. Bucaramanga, 1982. p.49. Tesis (Economista). Universidad Cooperativa INDESCO, Facultad Ciencias Económicas y Administrativas.

de subsistencia que permite la reposición de energías de parte del trabajador (alimentación proporcionada por el patrono); y por la situación de oferta y demanda de brazos.

Durante la década de los 60 se produce en la industria un fenómeno de aumento de la demanda de mano de obra en el sector urbano que hace que los salarios urbanos se disparen en términos nominales, sin embargo no sucedió lo mismo con los salarios rurales, pues mientras los primeros aumentaron en \$120 con respecto al año anterior, este sólo logro un aumento de \$50 con respecto al mismo año. Todo en términos nominales.

Un hecho importante que influye, en la fijación del salario mínimo rural es el aumento de los cultivos comerciales y la tecnificación en el año de 1962; sin embargo, la diferencia existente entre uno y otro hicieron que el país experimentará una migración del campo a la ciudad de mano de obra. Solamente hasta el año 1985 se trató de solucionar en parte este problema estableciendo un salario mínimo igual para ambos sectores.

### 3.2.1 Noción jurídica del salario

Desde el punto de vista jurídico el salario es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta. Desde el punto de vista social su significado es diferente. Las diversas escuelas filosóficas por diferentes caminos y partiendo de supuestos diversos, concurren

todas en sostener que el salario es lo que el trabajo debe recibir por su trabajo, atendiendo no sólo a la calidad del mismo, sino a sus necesidades específicas, familiares y sociales. De esta forma la noción jurídica y social se complementan al señalar que el salario debe cubrir las necesidades familiares en forma decorosa.

Las normas que rigen en materia salarial hoy son las mismas que lo regían mediante la ley 10 de 1934 y más específicamente la ley 6ª de 1945.

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual, y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios.

Por lo tanto, no sólo se entiende como tal lo que periódicamente recibe, sea mensual, quincenal o semanal, sino todo aquello, que, a parte de tener un sentido estrictamente monetario implique una retribución de trabajo y signifique un mejoramiento en sus condiciones de vida.

Por eso se entiende como salario no sólo lo que recibe en dinero sino lo que recibe en especie, como alojamiento, alimentación, vestido, etc., y que de no entregarse serían reemplazados por una suma de dinero.

No se entiende como salario las sumas recibidas por voluntad del patrono, y que carecen de periodicidad, es decir son ocasionales. Tampoco lo son aquellas que se entregan no para provecho del trabajador sino para que éste desempeñe mejor sus funciones. Así como no lo son la prima anual de servicios, el subsidio familiar y las vacaciones. Los viáticos constituyen salario en aquella parte que se destina a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los gastos de transporte y de representación.

Las propinas que recibe el trabajador no son salario, además debe considerarse salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales el auxilio de transporte.

El salario debe establecerse y pagarse en moneda legal, por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes.

En cuanto al salario en especie se pueden presentar ciertas circunstancias: La ley dispone, en primer término, que debe ser avaluado expresamente en el contrato de trabajo en el momento de formalizarse, evitando de esta forma contratiempos en caso de controversias, ya que presta mérito probatorio para establecer exactamente el salario y además porque se conoce de esta forma la base para liquidar las prestaciones sociales.

### 3.2.1.1 El salario mínimo

Según el efecto jurídico la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior. En ningún caso se limita la posibilidad de convenir una cuantía mayor.

Cualquier estipulación sobre salarios futuros, así llegue a desmejorar las condiciones del trabajador, en tanto que no afecta el salario mínimo señalado por el gobierno nacional, ni sea obtenido por coacción sino como el resultado espontáneo de la voluntad de las partes, debe reputarse válida, porque aquel es libre de aceptar o rechazar las nuevas condiciones ofrecidas y solamente cuando el desmejoramiento se produce sin su consentimiento se hace de ello responsable al patrono, pudiéndose en tal caso romperse el vínculo contractual por el trabajador por incumplimiento de las obligaciones de su empleador, con indemnización de los perjuicios consiguientes.

Cuando el salario no sea fijo como el caso del trabajo a destajo o por unidad de hora o por tarea solamente en pactos, convenciones y fallas arbitrales puede estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical y las prestaciones proporcionales al salario.

El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los

casos que la ley determine.

Solamente por orden escrita del trabajador o por mandato judicial se le pueden efectuar deducciones, retener o compensar suma alguna del salario. Sin embargo se permiten los descuentos y retenciones por cuotas sindicales, cooperativas, y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal, como también los descuentos con destino al seguro social.

### 3.3 CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

#### 3.3.1 Por su origen

- **Legales:** Son las que proceden de la ley, el decreto, la ordenanza, el acuerdo.
  
- **Extralegales:** Son las que no provienen de un acto de autoridad, sino de la voluntad conjunta de los contratantes o de una decisión unilateral del empleador. Pueden constar en el propio contrato de trabajo, o en la convención colectiva, en el reglamento interno del trabajo o causarse en una disposición del empleador. En una zona intermedia se encuentran las establecidas por el laudo arbitral pues aunque la constitución del tribunal sea obligatoria o voluntaria, el fallo una vez dictado es acto de autoridad jurisdiccional.

### 3.3.2 Por su naturaleza

- Ordinarias o comunes: Aquella que en general deben pagar todos los empresarios o patronos y que por consiguiente benefician tanto a trabajadores del sector urbano como rural. Dentro de estas se encuentran:

- . Descanso dominical remunerado
- . Descanso en día de fiesta religiosa o nacional
- . Vacaciones anuales remuneradas
- . Auxilio de cesantía
- . Las provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional
- . El auxilio monetario en caso de enfermedad no profesional
- . Calzado y overoles
- . Las relativas a la protección de la maternidad
- . Los gastos funerarios

- Especiales: Aquellas de obligación sólo para las llamadas grandes empresas, o sea las que por su elevado capital pueden soportar mayores cargas prestacionales. Por consiguiente dichas prestaciones beneficiarán sólo a un número restringido de trabajadores. En su orden, tales prestaciones son las siguientes:

- . Pensión de jubilación
- . Prima de servicios
- . Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez

- . Auxilios médicos para pensionados
- . Seguro de vida colectivo obligatorio

No incluimos en este capítulo las prestaciones especiales para trabajadores de empresas petroleras, construcción ni de zonas bananeras por tener prestaciones especiales que no corresponden a nuestro estudio.

### 3.3.3 Por su contenido

Se clasifican en prestaciones en dinero y en especie.

Las primeras se pagan en moneda nacional o extranjera según el caso, como las vacaciones de descanso, las cesantías, las jubilaciones, etc.

En especie son las que, se suministran al trabajador en bienes de consumo, como la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, pasajes para el trabajador y su familia, cuando el primero debe cambiar de domicilio para prestar el servicio, calzado y overoles, etc.

Por principio, las prestaciones en dinero se deben pagar en moneda nacional e igualmente los bienes que representan las prestaciones en especie. Pero cuando el salario se ha convenido en moneda extranjera tal convención implica necesariamente una modificación en el costo de las prestaciones. En efecto, siendo una derivación directa del

salario, ya que este es la base legal de su determinación, podría aplicarse a ellas, el derecho de opción establecido para el trabajador, por el artículo 135 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando refiriéndose al salario dice, que:

Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse el pago<sup>5</sup>.

Siendo el fin de las prestaciones en especie el dotar al trabajador de los bienes necesarios para el cumplimiento de su trabajo, queda establecido por regla general, el que estas son insustituibles, es decir, no pueden cambiarse por dinero. Con excepción de los casos en los cuales el trabajador se ha visto obligado a proporcionarse dichos bienes por su cuenta.

#### 3.3.4 Por su destinatario

Se clasifican en directas, cuando la ley dispone pagarlas personalmente al propio trabajador, bien durante la vigencia del contrato o posterior a él (cesantías, vacaciones, pensiones); y familiares o indirectas, cuando corresponden a beneficiarios del trabajador, por la sola muerte de éste, como ocurre con el seguro de vida, o por haber fallecido sin recibir las que debían serle pagadas directamente.

---

<sup>5</sup>CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST). Artículo 135. Bogotá, Legis, p.199

### 3.4 ASPECTOS PARTICULARES DE LAS PRESTACIONES ORDINARIAS

#### 3.4.1 Descanso dominical remunerado

La ley 57 de 1926 estableció por primera vez en nuestra legislación la obligación del descanso dominical o semanal, que posteriormente adquirió carácter de remunerado con la expedición de la ley 6ª de 1945; que también hizo remunerables los descansos en los llamados días de fiesta civil y religiosa fijados por la ley 35 de 1939.

El descanso dominical remunerado consiste en el disfrute de una vacancia cuya duración debe comprender las 24 horas del día domingo y durante el cual el trabajador está devengando una suma igual a la remuneración que percibe por un día normal de trabajo.

La ley distingue cuando la remuneración del descanso es prestación social y cuando es salario. Es prestación en todos los casos comunes en que se aplica la regla legal conforme a la cual el que se ha obligado a trabajar los días laborales de la semana, y así lo ha cumplido, salvo inasistencia por justa causa, recibe por el domingo descansado una suma de dinero, igual al valor de la jornada ordinaria. En este caso, el descanso y su remuneración constituyen los dos elementos de la prestación. Es salario cuando el trabajador se ve obligado a laborar por cualquiera de las causas señaladas en la ley. Como en estos casos la remuneración es doble, bien sea total o

parcialmente, según las horas trabajadas, el dinero que recibe por el hecho de prestar este servicio excepcional, es la retribución del mismo, y por lo tanto jurídicamente es un salario.

#### 3.4.1.1 Justas causas de inasistencia laboral

- La inasistencia laboral: Se entiende por tal la enfermedad o el accidente, sea de trabajo o no, que impida al trabajador concurrir al trabajo, circunstancia que debe acreditarse adecuadamente mediante la presentación de la constancia médica correspondiente expedida por el Instituto de Seguros Sociales, en los casos en que los empleados se encuentren afiliados al mismo, o proveniente de un médico acreditado cuando el empleador no ha cumplido con la obligación de inscribir a sus trabajadores ante el ISS.

- La calamidad doméstica: Al no existir en el Código Laboral Colombiano una orientación sobre lo que debe considerarse como calamidad doméstica, es recomendable para los empleadores definir, ya sea en las convenciones o pactos colectivos o en el mismo reglamento interno de trabajo lo que debe considerarse como calamidad doméstica.

En términos generales la calamidad doméstica puede referirse a enfermedad o fallecimiento de los familiares más cercanos (padres, hijos, hermanos) o del cónyuge o compañero(a), principalmente si viven

con el trabajador, o también a emergencia en la vivienda (robo, incendio, derrumbamiento); y otras situaciones parciales.

En todos los anteriores casos el trabajador debe obtener la constancia pertinente para acreditarla ante el patrono.

- Fuerza mayor o caso fortuito: Se contemplan en este caso todas aquellas circunstancias que debido a la forma sorpresiva como se presentan originan impedimentos absolutos en el trabajador, para cumplir con sus obligaciones contractuales y específicamente con su comparecencia a las labores.

Con frecuencia se distorsiona el sentido real de estas calamidades, dándole el trabajador el calificativo de fuerza mayor o caso fortuito a una serie de eventos cotidianos.

- Culpa o disposición del patrono: Se trata de los casos en los cuales media la intervención voluntaria o accidental del empleador y que conduce a que el trabajador no asista al trabajo.

#### 3.4.1.2 Excepciones al descanso dominical

El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio retribuyendo o dando un descanso compensatorio en los siguientes casos:

- En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
- En labores destinadas a satisfacer actividades inaplazables como los servicios públicos, el expendio y preparación de drogas y alimentos.
- En las labores del servicio doméstico y choferes particulares.

#### 3.4.1.3 Remuneración del descanso y del trabajo dominical

En cuanto al salario que debe tenerse en cuenta para remunerar el descanso dominical están:

- Si el pago del salario se ha convenido bajo la forma de jornal, el empleado recibirá el valor de un día de salario ordinario durante el descanso. No se incluye la incidencia de cualquier otro factor que hubiere podido encausarse en favor del trabajador durante la semana inmediatamente anterior.
- Si el pago se ha convenido bajo la forma de sueldo, se entiende que en la suma pactada se ha incluido el valor de los descansos en los días en que es legalmente obligatorio, y remunerado y en consecuencia la remuneración del descanso será igualmente con base en el salario ordinario.
- Si el pago del salario ha tomado como parámetro una suma

que resulte variable, la remuneración del descanso se hará sacando el promedio diario devengado durante la semana inmediatamente anterior sin incidencia de cualquier otro factor de repercusión salarial.

- Si se trata de un caso en el cual el salario se ha fijado bajo el sistema de porcentaje o comisión, esta puede liquidarse semanalmente y el descanso habrá de remunerarse de igual manera tomando el promedio de la semana inmediatamente anterior al domingo correspondiente. Si el pago se ha convenido por períodos mensuales la remuneración al descanso de cada uno de los domingos que se presentan, debe especificarse como parte de la comisión o porcentaje.

Según el decreto 2351 de 1965 se establecieron algunas modificaciones en cuanto a la remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio en los siguientes aspectos:

Quienes ocasionalmente trabajen en los días señalados, tienen derecho, además de la remuneración doble proporcional establecida por el código, al salario ordinario correspondiente al descanso dominical propiamente dicho, o, al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Esta disposición consagra para estos casos el derecho a un salario triple, distribuido así: Uno por razón del descanso dominical o festivo remunerado y dos por el hecho de trabajar en este día. (GONZALEZ CHARRY, Guillermo. 1977)

### 3.4.2 Descanso en días de fiesta religiosa o nacional

El Código sustantivo del trabajo relaciona todas las fiestas nacionales o religiosas que en la actualidad se encuentran vigentes dentro del ámbito nacional disponiendo como obligatorio el descanso remunerado durante ellas, bajo parámetros análogos a los indicados por el día domingo, particularmente en cuanto toca con la suma que habrá de servir de base para el pago correspondiente.

Si la determinación de festivo de un día ordinario proviene de la determinación del patrono, éste deberá pagar a sus empleados el valor del salario correspondiente a ese día como si se hubiera trabajado, para tal efecto se toma el valor del salario ordinario. Cuando no se establezca específicamente que el patrono habrá de remunerar tal descanso extraordinario, se entiende que no está obligado a pagarlo pudiendo convenir que se compense por otro día de trabajo, caso en el cual este día u horas específicas de trabajo no se califican como suplementarias y por lo tanto no da lugar a la causación de recargo por horas extras.

En las empresas en las cuales se ha optado por reducir los días de trabajo durante la semana generalmente eliminando el trabajo los sábados, en virtud de que las horas correspondientes a esos días se anticipan durante los otros días de la semana, para este caso cuando el sábado coincide con un día festivo, las empresas no tienen por ello que reducir la jornada de trabajo en los días anteriores.

Cuando el festivo coincide con un domingo, el empleado sólo tendrá derecho a recibir el valor de un día del salario ordinario, es decir, sólo se remunerará un descanso.

### 3.4.3 Vacaciones anuales remuneradas

Se ha establecido como regla general que la persona que trabaje durante un año continuo, tiene derecho a quince días también continuos y hábiles de vacaciones remuneradas.

Inicialmente las vacaciones consistían simplemente en el derecho a descansar un determinado número de días, sin que por ello se rompiera o suspendiera el contrato de trabajo. Posteriormente se le da el carácter de remunerado, pues se vio la necesidad de que además de conceder al trabajador un descanso periódico, era conveniente proporcionarle económicamente la manera de obtener la recuperación buscada.

Para que exista el derecho a las vacaciones es necesario que el trabajo haya sido desarrollado en forma continua, es decir sin interrupciones, y en caso de que se presenten exige que se reanuden los trabajos por el mismo lapso para completar el año de servicios.

Por excepción, hay tres casos en que puede haber vacaciones en forma distinta a la mencionada anteriormente:

Los profesionales y sus ayudantes que trabajen en establecimientos privados, en campañas antituberculosas.

Los que se dediquen a tratamientos de rayos X.

Los trabajadores de la construcción, quienes, por una norma más excepcional, tienen vacaciones de carácter proporcional.

Sólo en estos tres casos pueden darse según la legislación colombiana vacaciones fuera de lo común.

El dinero que corresponde a la remuneración de las vacaciones debe serle entregado al trabajador en el momento en que sale a disfrutar de ellas.

#### 3.4.3.1 Remuneración y compensación

Con las reformas laborales establecidas en la ley 5ª de 1945, se dispuso que las vacaciones se pagaran en dinero efectivo con el sueldo que se estaba devengando el día en que nació el derecho. Del salario que debe tomarse como base para pagar las vacaciones sólo se excluirán las sumas que haya recibido el trabajador por concepto de trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, ya que tanto los unos como los otros no constituyen salario.

Cuando el trabajo se paga mediante un salario variable, la base que

se ha de tomar para remunerar las vacaciones es el promedio mensual de lo obtenido por el trabajador en el año inmediatamente anterior, promedio que resulta de dividir el total de lo obtenido en el año por doce.

La ley prevé el caso de que el trabajador no pueda hacer uso de sus vacaciones durante el contrato de trabajo ya sea porque se trata de un empleado de dirección o confianza que no se puede retirar de la empresa sino mediante determinados requisitos; en estos casos puede presentarse la terminación del contrato, sin haber hecho uso de las vacaciones regulares. Por esta razón se contempla su compensación en dinero, siempre y cuando sea por las siguientes causas:

- Cuando pueda resultar en perjuicio para la economía nacional
- Cuando pueda causarse un perjuicio a la industria.

El reconocimiento del derecho a la compensación se hace pagando al trabajador una suma equivalente al salario de los días de vacaciones causadas, tomando como base el último salario devengado. (GONZALEZ CHARRY, Guillermo, 1979)

#### 3.4.3.2 Acumulación del período de vacaciones

- No son acumulables todos los días de vacaciones, pues de todas maneras cada año todos los empleados deben disfrutar de por lo menos seis días hábiles de descanso en forma continua, lo cual supone que

tan sólo son acumulables los nueve días restantes.

- La acumulación debe operar mediante acuerdo celebrado entre el empleado y el empleador, siendo recomendable pactarlo por escrito. No opera por la simple voluntad de una de las partes.
- La acumulación convenida no puede involucrar más de dos años.
- La acumulación puede ser de hasta cuatro años cuando se trata de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros cuyos familiares residen en lugar diferente a la sede de su trabajo.
- Está prohibida la acumulación de períodos de vacaciones en el caso de los menores de 18 años y por lo tanto éstos habrán de disfrutar de 20 días de vacaciones, que deben coincidir con la época de vacaciones escolares.

#### 3.4.3.3 Interrupción del descanso

Mientras se esté haciendo uso de las vacaciones pueden presentarse interrupciones que tengan origen en la voluntad de la empresa o que sean ajenas tanto a esa voluntad como del trabajador. También puede ocurrir que el trabajador se enferme durante el período de vacaciones, caso en el cual tiene derecho a que se le descuente dichos días y se reanude el descanso una vez se haya restablecido completamente.

#### 3.4.4 Auxilio de cesantías

Con la ley 10 de 1934 se estableció por primera vez en la legislación colombiana el auxilio de cesantías y se le dió las siguientes características:

- En primer lugar se constituyó sólo para empleados particulares, debido a que en esta época la legislación hacía una diferencia entre empleados: Constituidos por quienes realizaban actividades intelectuales y los obreros quienes realizaban los trabajos materiales.

En el caso de los empleados particulares no se concedía el auxilio de cesantía cuando el trabajador era quien daba por terminado por voluntad propia el contrato de trabajo, o era destituido por mala conducta o incompetencia.

Aparece, entonces como una especie de sanción para el patrono que despidiera sin justa causa al empleado.

La ley 61 de 1939 consagró el auxilio de cesantías para un grupo de trabajadores oficiales: Los dedicados a labores de construcción, fueran empleados u obreros.

La ley 3ª de 1943 hizo extensivas las cesantías a los obreros de las carreteras nacionales.

Por la ley 6ª de 1945 se abolió en primer término, la diferencia entre empleados y obreros. De ahí en adelante se adoptó la expresión de trabajador como norma genérica, sin reparar en qué condición de empleado u obrero fuera un factor decisivo para mejorar, disminuir o abolir determinadas garantías sociales.

Las características principales del régimen de la ley 6ª en cuanto al auxilio de cesantías fueron:

- Que el valor del auxilio era de un mes de sueldo o jornal por un año de servicios, y proporcionalmente por fracción de año.
- Cada tres años de trabajo continuo o discontinuo se afirmaba para el trabajador el derecho a la cesantía de ese período, y, no la perdía porque dentro de los tres años siguientes se retirara voluntariamente, o incurriera en mala conducta o en incumplimiento del contrato que causara el despido. Si dentro del último trienio fuera despedido por mala conducta, o se retirara, sólo perdería el auxilio correspondiente al último lapso inferior a tres años.
- En caso de delitos contra la empresa o contra los directores o trabajadores, cometidos por causa y ocasión del trabajo, y en caso de graves daños causados a la empresa, el patrono podía retener el valor del auxilio hasta que la justicia decidiera sobre la indemnización correspondiente para aplicar a ella los valores retenidos.

- Para liquidar el auxilio por tiempo de trabajo inferior a la ley y cuando el contrato se extinguía con posterioridad a la misma, se aplicaban tres reglas:

. En caso de despido del trabajador sin justa causa comprobada, o cuando se retirara por falta grave comprobada del patrono, se tomaba en cuenta el tiempo anterior de servicios, pero sólo hasta por cinco años.

. En los demás casos de extinción del contrato se tenía en cuenta el tiempo anterior de servicios, pero solamente hasta por tres años y en empresas de capital mayor a \$125.000.

. Cuando se trataba de empleados particulares que llevaran más de 10 años de servicios, se computaba todo el tiempo de servicios anterior en casos de retiro voluntario.

- Se eximió del auxilio a los trabajadores de la industria familiar, a los accidentales o transitorios de índole distinta de las actividades de la empresa, a los trabajadores a domicilio sin vínculo permanente con el patrono y a los artesanos, que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocuparan más de cinco trabajadores permanentes extraños a los de su familia.

- Se restringió para los empleados domésticos a 15 días por año de servicio después de cinco años de trabajo continuo y para los

trabajadores de empresas con capital de menos de \$125.000,00, haciendo una gradación de éstos para establecer un pago proporcional a su capital, que determinaba, para las de menos de \$10.000,00, una cesantía de tres días hábiles de servicio por año de trabajo.

Posteriormente, el artículo 1º de la ley 65 de 1946 al unificar las cesantías a los trabajadores oficiales y determinar el derecho a ella a partir del 1º de enero de 1942, introdujo una modificación fundamental al régimen anterior, cuando dispuso que las cesantías deberían pagarse cualquiera que fuera la causa del retiro, y lo extendió a continuación a los trabajadores particulares.

Esta ley al eliminar totalmente las condiciones para el reconocimiento a las cesantías dió a esta prestación un carácter de salario diferido, pues jurídicamente hizo de ella un derecho adquirido, reconocible por la sola razón de trabajo cumplido, como quedó consagrado finalmente en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### 3.4.4.1 Excepciones al principio general

Están constituidas por dos disposiciones. La primera hace referencia a trabajadores que están al servicio de patronos que no tienen la obligación de pagar dicho auxilio. Y el segundo se refiere al derecho restringido es decir, el caso de las empresas que por razón de su capital no están obligadas a pagar un mes de sueldo por año de servicio, sino una cantidad menor.

No tienen derecho al auxilio de cesantías:

- Los trabajadores de la industria puramente familiar.
- Los trabajadores accidentales o transitorios.
- Los artesanos que trabajando personalmente en sus establecimientos, no ocupen más de cinco trabajadores permanentes, extraños a su familia.

El código contempla las siguientes excepciones en el caso de la cesantía restringida:

- Los trabajadores del servicio doméstico.
- Los de empresas industriales de capital inferior a \$20.000,00 y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a \$60.000,00 tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a 15 días de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracción de año; pero en lo demás, quedan sujetos a las normas sobre este auxilio, es decir, que a este grupo de trabajadores les corresponde, exactamente la mitad del auxilio de cesantías que le tocó a un trabajador ordinario en cualquier otra empresa.
- En lo que se refiere al servicio doméstico existe además la limitación de que sólo se toma en cuenta el salario en dinero y no en especie, para liquidar el auxilio de cesantía.
- El tiempo de servicio antes del 1º de enero de 1951 por todos

aquellos trabajadores que tuvieran restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

El artículo 13 de la ley 6ª de 1945 en que se había establecido una gradación del capital de las empresas, para los efectos del pago de cesantías.

Gradación que iba desde \$10.000 hasta \$125.000,00 comprendiendo el grupo primero la mínima cesantía, que equivalía a tres días de sueldo por año de servicios, sin pasar de seis días e incluyendo a los de \$125.000,00 dentro de la norma general de un mes de sueldo por año de servicios por consiguiente para los trabajadores que se ocupaban en empresas de ese capital y que estaban allí cuando fue expedido y entró en vigencia el código sustantivo del trabajo (1º de enero de 1951), se liquida y paga con esas restricciones.

Desde 1934 con la ley 10 se estableció que para liquidar la cesantía se tomaba el último salario base y ese valor se multiplicaba por los años de servicio del empleado, pero la ley 6ª de 1945 estableció ciertas condiciones que fueron eliminadas con la ley 65 de 1946 y de esta forma no se interrumpió el sistema que se estaba aplicando.

La primera gran limitación la encontramos en el artículo 253 del código del trabajo (enero 1º de 1951) en donde los aumentos de salarios posteriores a la vigencia de la ley sólo afectarían el cómputo del

auxilio durante los tres años anteriores a la fecha de cada aumento.

Este método rigió entre 1934-1950 lapso que coincidió con la etapa más delicada de la organización de nuestras empresas e industrias básicas, además complicó el sistema de liquidación del auxilio que de las sencillas reglas que se aplicaban desde 1934, pasó a un régimen de liquidaciones múltiples, hechas para distintos lapsos, algunas de las cuales se interfieren cuando en uno mismo ha habido más de una modificación del salario.

Cuando se trata de salarios variables, se debe hacer un cálculo comparativo entre los dos últimos años de trabajo, cuando se ha servido por más de dos.

Con la expedición del decreto 118 de 1957, por la cual la Junta Militar de Gobierno, resolvió aumentar los salarios en las empresas privadas y en los establecimientos públicos. También se decretó una congelación de cesantías en junio 30 de 1957. El texto del artículo 6º del decreto dice:

Congélense las cesantías de los trabajadores particulares y de empresas públicas descentralizadas al 30 de junio de 1957. En consecuencia, en dicha fecha se procederá a su liquidación de acuerdo con las normas vigentes sin que sean exigibles sino en los casos establecidos en la Ley .

---

<sup>6</sup>GONZALEZ, Op. cit. p. 160

En consecuencia en esa fecha se liquidaron los contratos de trabajo con las normas vigentes, siendo exigibles sus valores en los casos establecidos en la ley; esta medida para impedir que los aumentos ordenados y los que sobrevinieran en el futuro, ejerciesen alguna influencia en el pasado de los contratos de trabajo vigentes en ese momento.

Después de este decreto quedan dos etapas de liquidación de cesantías para un mismo contrato: La que termina en la fecha de vigencia del decreto y la que se inicia de allí en adelante. Ambas se liquidan por el sistema de influencia trienal de los aumentos, pero en forma separada, de modo que los aumentos del propio decreto no tienen influencia ninguna sobre el período anterior. Como si se tratara de dos contratos diferentes.

#### 3.4.4.2 Retención del auxilio de cesantía

Entre las excepciones al reconocimiento del derecho a las cesantías se contempla otro aspecto que el Código llama "Pérdida del derecho" pero que en realidad está constituido por el derecho de retención que, como excepción a los principios generales se concede al patrono sobre las cesantías del trabajador en determinados casos.

- El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantías cuando

el contrato de trabajo termina por cualquiera de las siguientes causas:

- . Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o al personal directivo de la empresa.
- . Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, y demás objetos relacionados con el trabajo.
- . El hecho de que el trabajador revele los secretos técnicos y comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos el patrono deberá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida. Por consiguiente no hay pérdida del derecho sino simplemente una facultad de retención de tipo preventivo, para resarcir al patrono o la empresa de los perjuicios que le haya causado el trabajador, en caso de que se compruebe que realmente se cometió la falta.

#### 3.4.4.3 Salario base para liquidación de la cesantía

En la liquidación del auxilio de cesantía, debe partirse de la

base no sólo del salario fijo sino también de lo que el trabajador perciba a cualquier otro título que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de sus servicios: Como primas extralegales, bonificaciones y gratificaciones habituales; el valor de horas extras o triple remuneración por trabajos en días de descanso obligatorio; porcentajes sobre ventas; comisiones o participaciones de utilidades; salario en especie; subsidio de transporte, viáticos en aquella parte destinada a proporcionarle al trabajador manutención y alojamiento.

No constituyen salario ni se computan como factor de salario en ningún caso las propinas, la prima de servicios ni el subsidio familiar; ni los gastos de representación, medios de transporte, bonificaciones ocasionales y los elementos de trabajo.

Si el salario ha sufrido modificación en los tres meses anteriores a la fecha de retiro, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o el de todo el tiempo laborado, si este es inferior a un año.

El promedio de lo devengado en el último año de servicio debe efectuarse tomando en cuenta todas las sumas retributivas de servicios que se causaron en favor del trabajador durante ese año, aun cuando no las haya recibido todavía en todo o en parte; pero sin incluir las causadas en años anteriores, no obstante el que sólo

las perciba en ese último, total o parcialmente.

Desde 1934 con la expedición de la ley 10 rigió el principio conforme al cual el valor del auxilio durante todo el contrato debía ser igual al resultado de multiplicar el salario base de la liquidación por el número de años de servicios.

Para beneficio del trabajador se logró durante mucho tiempo, a que el último salario o el promedio del último lapso que generalmente es el más elevado, sirviera para determinar un mayor valor a la prestación. Las limitaciones de tiempo y las condiciones establecidas por la ley 6ª de 1945 y eliminadas después por la ley 65 de 1946 no implicaron interrupciones en el sistema, pues en la primera, los lapsos por los cuales se hacía la liquidación con anterioridad a su vigencia, seguían idénticas reglas y ellas se mantuvieron durante la vigencia de la segunda.

3.4.4.4. Pago del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo.

El pago de la cesantía antes de la terminación del vínculo contractual es violatorio de la ley, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas.

La prohibición de pagos parciales fue tomada de la ley 6ª de

1945 con el fin de que el trabajador no dispusiera del dinero durante el tiempo de duración del contrato. Pero, para darle alguna finalidad social a la cesantía durante la vigencia de la relación, se permite el pago parcial de la misma en determinadas circunstancias y para ciertos fines, siempre con la autorización del Estado:

- Sustitución patronal
- Servicio militar
- Préstamos y anticipos sobre las cesantías

#### 3.4.5 Intereses sobre cesantías

El artículo 1º del decreto 116 de 1976, reglamentario de la ley 52 de 1975, instituye que a partir del 1º de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantías a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año o en las fechas de retiro definitivo del trabajador o de liquidación parcial de cesantías tengan a su favor por concepto de cesantías.

Dicho decreto le dio carácter RETROACTIVO a la ley ya que se ordena aplicarla a situaciones definidas y consumadas conforme a la legislación anterior. Los intereses a las cesantías deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquél en que

se causaron; y en caso de que en un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantías el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

El artículo 3º de la ley 52 de 1975 establece que si el patrono no paga al trabajador los intereses según lo dicta la norma deberá cancelarle a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

#### 3.4.6 Accidentes de trabajo

Según lo establece el artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) que define el accidente de trabajo, para que este se configure se requiere:

- Que sea un suceso imprevisto y repentino, es decir, que la causa que da lugar al accidente obre en un brevísimo período sobre el organismo de la víctima aunque la perturbación orgánica se manifieste más tarde. Es decir, excluye la idea de proceso o elaboración lenta de una perturbación o desgaste orgánico o funcional.

- Que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, en las horas ordinarias de labores del trabajador o que existe un vínculo o condición directa entre el suceso y la labor que está cumpliendo.
- Que no haya sido provocado deliberadamente por culpa grave de la víctima.

Por regla general el patrono responde por los eventos accidentales causados por el riesgo creado y por excepción el trabajador se responsabiliza cuando el accidente proviene de su culpa grave.

#### 3.4.7 Enfermedad profesional

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeñe el trabajador o del medio en que trabaja, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Se consideran como enfermedad profesional las endémicas y epidémicas de la región cuando se adquieren por encargados de combatir las por razón de su oficio.

La definición del código plantea dos modalidades de la relación de causalidad; una con el trabajo en sí mismo, y otra, con el medio en que se desarrolla, lo cual origina en determinados casos una variación de la prueba, debido a que dichas modalidades no

han sido tenidos en cuenta en la tabla correspondiente, como factores integrantes de la presunción de profesionalidad.

La prueba de la existencia de la enfermedad y de su clasificación en las tablas fijadas en la ley, corresponde al trabajador, con lo cual no necesita demostrar la relación de causalidad entre la enfermedad y el trabajo, pero sí el carácter de éste.

El artículo 201 del CST adopta la tabla de enfermedades profesionales y el artículo 202 instituye que solamente las allí contempladas se presumen profesionales. Esto no quiere decir, sin embargo, que no existan otras; sobre las cuales la ley no ampara al trabajador.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones en especie y en dinero:

- Asistencia médica farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, por el tiempo que se requiera sin exceder de dos años, comprendidos los exámenes necesarios. Si el número de años excede de dos, aunque el enfermo requiera asistencia, el patrono no está obligado a prestarla.
- Las prestaciones en dinero consisten en indemnizar al trabajador, de acuerdo con el concepto científico, por una relación entre el daño

sufrido y lo que a él le asigna la tabla de valuaciones. Tales indemnizaciones son las siguientes:

. Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta por seis meses.

. En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes, ni superior a 23 meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades (artículo 209 CST), y en caso de enfermedad profesional de acuerdo con el grado de incapacidad.

Para esta clase de incapacidad el código autoriza al trabajador la revisión de la calificación dentro de los tres años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad profesional, en caso de que esta sea grave, con el objeto de lograr el aumento de la prestación que proceda.

. En caso de incapacidad permanente total, se paga una suma equivalente a 30 meses de salario. Cuando el trabajador hubiere recibido esta indemnización no habrá lugar al pago de indemnización por muerte.

. Para casos de muerte se paga una suma equivalente a 24 meses de salario, a los herederos o beneficiarios del trabajador, según el

orden y la proporción que establece la ley (artículo 204 CST).

#### 3.4.7.1 Salario base

Para liquidar las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, es necesario tomar como base el salario que devengaba el trabajador, bien en el momento de ocurrir el accidente o bien en la fecha en que se diagnostique la enfermedad profesional. Si el salario es variable se toma como base el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios inmediatamente anterior al accidente o a la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo, si fuere menor de un año. (GONZALEZ CHARRY, Guillermo, 1979)

#### 3.4.7.2 Exoneración de pago

No están obligados a indemnizar accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, ni a las prestaciones en especie las siguientes personas:

- La industria familiar
- A los trabajadores accidentales o transitorios
- A los talleres de artesanos que trabajando personalmente en sus establecimientos no ocupen más de cinco trabajadores extraños a su familia.
- Al servicio doméstico.

Para los casos anteriores los patronos respectivos sólo están obligados

a los primeros auxilios y al suministro de tratamiento y medicinas de urgencia, tanto en caso de accidente como de ataque súbito de enfermedad profesional.

#### 3.4.8 Auxilio monetario por enfermedad no profesional

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionadas por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por 180 días, así: Las 2/3 partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del salario por el tiempo restante. (Artículo 227 CST).

Si el trabajador ha tenido salario variable, se toma como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si es menor que un año. (Artículo 228 CST).

#### 3.4.9 Suministro de calzado y overoles

El artículo 1º de la ley 3ª de octubre 13 de 1969 estableció que todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá suministrarle cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente; siempre y cuando el trabajador haya cumplido más de tres meses al servicio de la empresa. El suministro debe hacerse en las siguientes fechas:

30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

#### 3.4.9.I Características

- Facilitar la mejor presentación del trabajador desde el punto de vista social.
- Impedir el desgaste de su propio vestuario en el desempeño de las labores propias del trabajo.
- Impedir la disminución de su propio salario.
- Prevenir cierto tipo de accidentes o enfermedades con el suministro de ropa adecuada a la naturaleza del trabajo y al clima de la región correspondiente. (GONZALEZ CHARRY, Guillermo, 1978)

#### 3.4.10 Protección a la maternidad

El régimen de protección a la maternidad se inicia con la expedición de la ley 53 de 1938, bajo el gobierno del presidente Eduardo Santos. Su objeto es el de velar por las trabajadoras en estado de gravidez, así como por la de los menores desde el punto de vista de su cuidado y alimentación.

Las medidas de protección que comprende esta prestación se dividen en tres clases:

- Los descansos remunerados para la trabajadora.

- Las licencias remuneradas para la atención del hijo.
- La estabilidad en el empleo, y el régimen de indemnizaciones en caso de violación de las citadas garantías.

Toda la legislación correspondiente a esta prestación está consagrada en el capítulo v artículo 236-246 CST.

#### 3.4.1.1 Gastos funerarios

Esta prestación obliga a todo patrono a reconocer una suma equivalente del salario del último mes que hubiere devengado el trabajador, y en caso de que éste no tuviere salario fijo, se tomará la suma promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la muerte, o de todo el tiempo si fuere menor de un año. Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios.

Según el artículo 6<sup>a</sup> de la Ley 4<sup>a</sup> de 1976 si se trata de un jubilado, que no haya ingresado al ISS, le corresponde al empleador a cuyo cargo está el pago de la pensión, lo equivalente a una mensualidad de la pensión sin que sea inferior a cinco veces el salario mínimo legal más alto, ni superior a 10 veces este mismo salario.

### 3.5 ASPECTOS PARTICULARES DE LAS PRESTACIONES ESPECIALES

#### 3.5.1 Características

- Cobijan a empresas de un capital mayor de \$800.000,00 o que

tengan peculiaridades de tipo económico también especial.

- Son adicionales, es decir, que fuera de las prestaciones ordinarias que corresponden a todas las empresas, su pago es obligatorio para el tipo de empresa que en ellas se establece.

- Su pago directo por los patronos es eminentemente transitorio, o está concebido como tal, siempre y cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el ISS, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto. Actualmente viene asumiendo en particular los riesgos de enfermedad no profesional, maternidad y accidentes de trabajo. Las demás prestaciones ya se trate de ordinarias o especiales quedan a cargo directo del patrono.

### 3.5.2 Pensión de jubilación

Con la expedición del decreto 2350 de 1944 y la ley 6ª de 1945 y 65 de 1946 se consagró definitivamente el derecho a la pensión de jubilación en la industria privada. Inicialmente esta prestación fue concebida como una gracia otorgada por el estado a los trabajadores oficiales; en la actualidad está considerada como un derecho que se adquiere después de haber alcanzado cierta edad y prestado el tiempo de servicios que requiere la ley, en cada caso. Tiene derecho a esta pensión todo trabajador que haya llegado a los 55 años si es hombre, o a los 50 años si es mujer, después de 20 años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de el CST, en

una misma empresa de capital de \$800.000 o superior.

Dicha pensión mensual es vitalicia y equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En el caso de que el trabajador se haya retirado sin haber cumplido la edad requerida, después de 20 años de servicio, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad.

#### 3.5.2.1 Excepciones al principio general

Son pensionados después de 20 años de servicio, sin el requisito de la edad:

- Los operarios de radio, cable y similares.
- Los aviadores de empresas comerciales, los trabajadores de minas que trabajan en socavones y los que laboran a temperaturas anormales.

Son pensionados con 15 años de servicios continuos cualquiera que sea la edad:

- Los profesionales y sus ayudantes que se encarguen de trabajar en campañas antituberculosas. Si el servicio ha sido discontinuo la pensión se reconoce después de haber completado 20 años de servicio y 50 años de edad.

Son pensionados después de 15 años de servicios continuos o discontinuos

quienes sean despedidos sin justa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de empresas de \$800.000 o más de capital.
- Que el despido injusto ocurra después de 10 años y antes de 15 años de trabajo continuo o discontinuo, anterior o posterior a la ley, en la misma empresa.
- Que el disfrute de la pensión comience desde la fecha del despido, si para entonces el trabajador ha cumplido 60 años, o cuando cumpla dicha edad con posterioridad al despido.
- Que si el despido sin justa causa se produce después de 15 años de servicios continuos o discontinuos, la pensión se empezará a pagar cuando el despedido cumpla 50 años de edad, o desde la fecha misma del despido, si en ella ya los ha cumplido.
- Que después de 15 años el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión, pero sólo cuando cumpla 60 años de edad.

#### 3.5.2.2 Suspensión y retención del pago de la pensión

Cuando el pensionado ha cometido algún delito contra el patrono o los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, o cuando ha causado graves daños al patrono,

establecimiento o empresa, se suspende el pago de la pensión hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar.

En caso de muerte del trabajador esta pensión se distribuye al cónyuge, hijos o a falta de éstos a los padres o hermanos inválidos y hermanas solteras del fallecido, siempre y cuando no disfruten de medios suficientes para subsistir.

### 3.5.3 Prima de servicios

Es una prestación especial de obligación para toda empresa de carácter permanente, es decir, a aquellas cuya finalidad sea la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un año.

El origen de esta prestación se encuentra en los decretos 2474 de 1948 y 3871 de 1949, el primero de los cuales estableció la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y el segundo, que otorgó la prima de beneficio para ciertos trabajadores que no quedaron amparados por el decreto anterior. Sin embargo estos derechos fueron derogados, consolidándose en la prima de servicios, muy favorable para los trabajadores ya que se convirtió en una prestación de carácter fijo, no sujeta a si se presentaran utilidades o no.

Para las empresas con capital de \$200.000,00 o superior. La prima de servicios equivale a un mes de salario por año de servicio, y es pagadera en dos quincenas una en la primera semana de junio y otra en la primera semana de diciembre. Para las empresas con capital menor de \$200.000,00 el valor de una quincena de sueldo, pagadera en dos semanas. La una en el mes de junio, y la otra en el mes de diciembre.

Para las dos categorías de empresas anteriores, existe la obligación de un pago proporcional de la prima, cuando se reúnan dos condiciones:

- Que el trabajador hubiere trabajado por lo menos la mitad del respectivo semestre.
- Que no haya sido despedido del trabajo por justa causa.

La prima de servicios no tiene carácter de salario, ni se considera incorporada a él por ningún efecto legal.

#### 3.5.4 Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez

En lo referente a enfermedad no profesional las prestaciones respectivas se establecen de acuerdo con el capital de la empresa:

Las empresas de capital mayor de \$800.000,00 tienen las siguientes obligaciones:

- Además del auxilio económico propio de las empresas que no tienen un capital oficial, tienen la obligación de prestar la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria completa hasta por el término de seis meses.

El auxilio por invalidez se da cuando el trabajador haya perdido, como consecuencia de la enfermedad no profesional, o de una lesión distinta de un accidente de trabajo, o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales no provocada intencionalmente, más de las 2/3 partes de su capacidad salarial.

Cuando se producen las consecuencias anotadas, surge el derecho al auxilio de invalidez, en las siguientes condiciones:

- En caso de invalidez permanente parcial a una suma de 1 a 10 meses de salario, que graduará el médico al calificar la invalidez.
- En caso de invalidez permanente total tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por 30 meses y mientras subsiste la invalidez.
- En caso de gran invalidez el trabajador tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la jubilación de vejez durante 30 meses.

Cuando el trabajador en estado de invalidez hubiere llegado a la edad de 55 años, o los cumpliera durante el tiempo de la misma y tuviere más de 15 años de servicios continuos o discontinuos, la pensión o auxilio de invalidez se convierte automáticamente en pensión de jubilación.

La ley permite que se haga un pago provisional al que ha sido considerado inválido, entregándole el valor del primer año, pero, reservando a la empresa el derecho de examinarlo periódicamente, para saber si ha vuelto a recuperarse, o si hay simulación. Si vencido el año, los médicos de la empresa determinan que el trabajador se ha recuperado más de la tercera parte de su capacidad laboral, cesa la pensión o auxilio de invalidez.

### 3.5.5 Auxilios médicos para pensionados

Con el artículo 10 de la ley 171 de 1961 se estableció por primera vez un derecho adicional para los pensionados, consistente en la prestación de los mismos servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios que corresponden a los trabajadores en actividad.

La afiliación de los pensionados al ISS, la prestación de los servicios y el régimen de las cotizaciones, se rigen por los reglamentos que dicte el mismo instituto.

### 3.5.6 Seguro de vida colectivo obligatorio

La legislación colombiana sobre seguro de vida comenzó en el año de 1921, con la ley 37. Posteriormente la ley 90 de 1946 dió origen al Instituto de Seguros Sociales. Las empresas obligadas son todas aquellas de carácter permanente y cubre a todos los trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, en casos de muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

#### EJEMPLO PRACTICO LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES

Liquidación prestaciones sociales correspondientes a un trabajador con salario mínimo, a diciembre 31 de 1985.

- Fecha de ingreso: 22 de febrero de 1973
- Fecha de retiro: 21 de octubre de 1985
- Salario base: \$13.557,60
- Auxilio de transporte: \$1.350,00
- Disfrutó vacaciones hasta enero 21 de 1984. Se le deben las del período comprendido entre 22 de enero de 1984 hasta octubre 21 de 1985 o sea 630 días.

Hasta la fecha de retiro del trabajador no se le han hecho pagos parciales de cesantías.

- Se calculan los aportes patronales únicamente durante el tiempo

transcurrido en el año 1985.

. Total días laborados: 4590

Cesantías:

$$\frac{(13.557,60 + 1.350) \times 4.590}{360} = \$190.071,90$$

Intereses sobre cesantías:

$$\frac{190.071,90 \times 290 \times 12\%}{360} = 18.373,62$$

Prima semestral:

180 días		15 días
111		X
X = 9,25 x \$496,92 =		
		4.596,51

Vacaciones correspondientes a 630 días:

360 días		15 días
630		X
X = 26,25 x \$451,92 =		
		<u>11.862,90</u>
		224.904,93

Aportes patronales: SENA, ICBF, CAJASAN

8% sobre \$14.907,60 = 1.192,61 x 9 meses	10.733,49
---	-----------

8% sobre \$10.435,32	834,32
----------------------	--------

Seguro Social \$449,80 x 10 meses	<u>4.498,00</u>
-----------------------------------	-----------------

\$240.971,24

### 3.6 AUXILIO DE TRANSPORTE

Están obligados al pago de este auxilio todos los patronos y empresas sin consideración al capital y se establece en favor de los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos veces el salario mínimo legal.

El monto de este auxilio equivale a una suma fija mensual establecida por decreto del gobierno y su pago debe hacerse directamente al trabajador. Se pagará en forma directa y proporcional al número de días trabajados en el respectivo mes, cuando no se haya laborado el mes completo.

El auxilio de transporte se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, así como también para el cálculo de los aportes patronales.

### 3.7 APORTES PATRONALES

El actual régimen laboral reúne además del salario acordado entre el empleador y el empleado, y las prestaciones legales y extralegales, el pago de ciertas obligaciones especiales, las cuales podemos enunciar: Todos los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes están obligados a pagar una suma equivalente al 8% del monto de sus respectivas nóminas mensuales (y pagos que efectúen por concepto de vacaciones y permisos remunerados), por conducto de una caja de

compensación familiar. Dichas sumas no constituyen salario, ni se computan como factor del mismo.

Los aportes hechos por las empresas industriales, comerciales y empleadores del sector privado son:

- Para la caja de compensación familiar se destina un 4% para proveer el pago del subsidio familiar.
- Para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) el 2%.
- Una suma equivalente al 2% de la nómina mensual de salarios con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), para que este atienda la creación y el sostenimiento de centros de atención preescolar.

Los pagos por concepto de los aportes anteriores se harán dentro de los 10 primeros días del mes, siguiente al que se disfrute.

### 3.8 INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES (ISS)

Para efectos de cotizaciones y recaudos, los riesgos se agrupan así:

- Enfermedad general y maternidad (EGM)
- Invalidez, vejez y muerte (IVM)
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional (ATEP)

Respecto a las dos primeras, las dos terceras partes de los aportes los suministra el patrono y la tercera parte restante la cubre el trabajador. Esta cotización se pagará sobre la remuneración total que por concepto de salario o de otras retribuciones de carácter ordinario y normal perciba el trabajador en razón de tales servicios. Para determinar la categoría correspondiente cuando el trabajador reciba como parte de la remuneración, dinero en especie, su salario se aumentará hasta en un 20% por concepto de alimentación y hasta en un 15% por habitación.

Para conocer los aportes que se deben cotizar por ambas partes, el ISS suministra un cuadro, cuya forma de utilización es la siguiente:

- Se debe conocer la categoría de cada trabajador, según el salario devengado.
  
- Calcular el número de semanas completas, para cada período mensual de aportación. Este se obtiene al dividir por siete el número de días remunerados en dicho período. Si en la división sobran tres días o menos no se tienen en cuenta, pero si resultan más de tres se tomarán como una semana completa.

Para el grupo de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, los aportes, corren a cargo exclusivo del patrono, de acuerdo con la clase y el grado de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa. El monto a pagar por este seguro se obtiene al multiplicar la suma total

de salarios asegurables por 0.7% y por el grado de riesgo asignado a cada empresa.

Se entiende por salarios asegurables, el resultado de multiplicar el número de semanas cotizadas en cada categoría, por el salario de base semanal de la misma y sumando estos productos por el total de trabajadores asegurados.

Sobre el monto de los aportes no pagados oportunamente, se cobra a los patronos un recargo por intereses moratorios del 2.5% mensual y proporcionalmente por cada día de retraso.

Los patronos tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en forma simultánea con su vinculación laboral y además reportar mensualmente todo cambio salarial, accidentes o enfermedad presentados durante el mes.

### 3.9 INDEMNIZACIONES POR TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DEL PATRONO

- Cuando el contrato se hubiese celebrado a término fijo: El patrono deberá pagar lo correspondiente al tiempo que falta para su terminación.
  
- En los contratos celebrados por la duración de una labor determinada: Lo correspondiente al tiempo faltante para completar

la labor. Esta indemnización no podrá ser inferior a 15 días.

- Cuando el contrato fuere a término indefinido:

. Se pagarán 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa.

. Si el trabajador tuviera más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 45 básicos, por cada uno de los años de servicios subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

. Si el trabajador tuviere cinco años o más de servicios continuos y menos de 10, se le pagarán 20 días adicionales de salarios sobre los 45 básicos, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

. Si el trabajador tuviere 10 años o más de servicios continuos, se le pagarán 30 días adicionales de salario sobre los 45 básicos, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

En las empresas de capital inferior a \$1'800.000, las indemnizaciones adicionales establecidas en los tres últimos puntos serán de un 50% y en las de capital de \$1'800.000,00 hasta \$3'500.000,00 dichas

indemnizaciones serán de un 75%.

Con excepción del auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías las primas de servicios, las vacaciones anuales remuneradas, los aportes, el suministro de calzado y overoles y el auxilio de transporte; las demás prestaciones sociales incluidas en este estudio generan obligaciones patronales cuya posibilidad está sujeta a una doble probabilidad:

- Que ocurra el hecho que las origina.
- Que el patrono o el trabajador no cumplan los requisitos exigidos por el ISS y por lo tanto las debe asumir el primero.

### 3.10 OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO

Al igual que las prestaciones vistas anteriormente el patrono debe cumplir ciertas obligaciones que repercuten económicamente en la empresa y pueden llegar en determinados casos a incidir en la situación financiera como el caso de enganches colectivos, entre estas tenemos:

#### 3.10.1 Gastos por cambio de domicilio

Comprende al trabajador y a los miembros de su familia, y que se refiere a pasajes, gastos de viaje, como alimentación, alojamiento y gastos por traslado de domicilio, cuando el trabajador no regrese a su primer domicilio.

Dicha obligación cesa cuando el contrato termina por culpa o disposición del trabajador.

### 3.10.2 Higiene y seguridad en el trabajo

Consiste en la obligación que tiene el patrono de proporcionar a sus trabajadores elementos adecuados y apropiados para la realización de sus labores, contra los accidentes y enfermedades profesionales. Dicha obligación recae en aquellos patronos que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes y que realicen trabajos que por su misma naturaleza pongan en peligro su salud. La ley ordena elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, donde queden consignadas todas las especificaciones pertinentes sobre el manejo de dichos elementos y la forma de evitar tales accidentes. Este reglamento debe someterse a revisión y aprobación por parte de la división especializada en la respectiva inspección de trabajo del lugar.

### 3.11 GARANTIAS ESPECIALES PARA LAS PRESTACIONES

Además de las reglas que establecen el pago puntual de las prestaciones sociales a medida que se causan, ya sea dentro de la vigencia del contrato o a su terminación para evitar las sanciones establecidas por la ley, existen una serie de garantías que tienen por objeto principal el que dichas prestaciones cumplan el objeto social a que están destinadas. Tales principios son los siguientes:

### 3.11.1 Irrenunciabilidad

Las prestaciones sociales establecidas ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Por prestaciones eventuales se entienden aquellas que no se han causado pero que, por razón del contrato celebrado se espera que se causen. Las causadas son aquellas que en virtud de la ejecución de las obligaciones contractuales por parte del trabajador, lo han colocado en situación legal de reclamarlas.

Además existe un principio universal consagrado en el CST que preside la interpretación y aplicación del derecho del trabajo, cuyo texto es: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellos conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".<sup>7</sup>

#### 3.11.1.1 Excepciones de la irrenunciabilidad

Existen dos casos generales en los cuales es permitido la renuncia de ciertas prestaciones sociales:

- el de los mayores de 50 años de edad, quienes al ingresar a una empresa están autorizados para renunciar al seguro por muerte.

---

<sup>7</sup>REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Bogotá, Legis, 1987.  
p. 272

- El de los inválidos o enfermos que en tal estado entran a prestar servicios al patrono, los cuales pueden renunciar a los riesgos que sean precisamente consecuencia de la invalidez o de la enfermedad.

### 3.11.2 Incesibilidad

Para evitar que el valor de las prestaciones sociales vaya a parar en manos de quien no corresponde, el Código establece que no tiene ningún efecto, la cesión que de ellas haga el trabajador. Amparándolo de esta forma de posibles acreedores personales o miembros de su familia, pues mientras el trabajador esté vivo, el valor de las prestaciones debe ser recibido personalmente por él.

### 3.11.3 Inembargabilidad

Sin reparar en su cuantía, las prestaciones sociales son inembargables, salvo las excepciones establecidas, en ningún caso ni por ningún motivo, su valor puede ser tocado por un juez a petición de particulares o del estado, para satisfacer deudas del trabajador.

#### 3.11.3.1 Excepciones a la inembargabilidad

Se permite embargar hasta el 50% de la prestación respectiva cuando se trate de pensión alimenticia, o por créditos en favor de cooperativas legalmente autorizadas.

Estas excepciones se justifican ampliamente desde el punto de vista social y de equidad, ya que los salarios y prestaciones tienen principalmente por objeto atender a la subsistencia de la familia y en el caso de las cooperativas estas cumplen una trascendental función social en beneficio de la clase trabajadora, y no pueden ser desprotegidas en el cumplimiento de ella, así se trate de prestaciones inembargables.

#### 3.11.4 Carácter de créditos privilegiados

El artículo 345 del CST dispone que las prestaciones pertenecen al grupo de los créditos privilegiados o de primera clase. Su pago es preferencial en casos de concurso de acreedores y en general, en todos aquellos en que con los bienes de un deudor se vayan a satisfacer sus obligaciones pendientes.

#### 3.11.5 Exención de impuestos

La ley 75 del 23 de diciembre de 1986 estableció importantes modificaciones al tradicional sistema de retención en la fuente:

- Ya no tiene importancia si el trabajador es casado o no, tampoco incide el número de personas que tenga a cargo. Las tablas de retención fueron reducidas a una sola que se aplica para todos los trabajadores.

- La base de retención, es decir, los pagos sobre los cuales se aplica la tarifa, fue ampliada. La retención en la fuente se debe aplicar sobre los sueldos, gastos de representación, viáticos ocasionales y permanentes, vacaciones, auxilio de transporte; subsidio familiar; indemnización por despido injustificado, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías cuando se cumplan ciertas condiciones, auxilios, bonificaciones, indemnizaciones y primas.

- Antes del primero de marzo de cada año los patronos deberán expedir a los asalariados el certificado de ingresos y retenciones, correspondiente al año gravable inmediatamente anterior, en el cual se relacionarán los diferentes pagos recibidos por el trabajador a título de retribución de servicios, así como también la identificación del retenedor y del respectivo trabajador. Dicho certificado de ingresos y retenciones servirá tanto a los asalariados como a los demás contribuyentes no obligados a declarar, en el momento del pago de impuesto de renta, patrimonio y ganancia ocasional; ya que la sumatoria de las retenciones efectuadas por todo concepto será el valor correspondiente a dicho impuesto.

Para calcular la retención en la fuente la nueva Ley (75/1986), establece dos procedimientos. Cuando se utiliza el procedimiento uno (1), la retención que pueda corresponderle a la prima de navidad o de servicios debe liquidarse en forma independiente de los demás pagos gravables del mes. Si se opta por el procedimiento dos (2), la prima

debe sumarse a los pagos gravables del mes correspondiente.

- Procedimiento 1

A la totalidad de pagos gravables efectuados al trabajador directa o indirectamente en el respectivo período de pago, se le restan los pagos correspondientes al auxilio de cesantía, intereses a la cesantía y la prima legal de servicios tratándose del sector privado, o de navidad en lo que respecta al sector público. Una vez determinada la base gravable mensual, ésta debe llevarse a la tabla de retención y la suma a retener será el valor indicado frente al intervalo al cual corresponda.

En caso de corresponder tales pagos gravables a períodos menores de 30 días, la base gravable se halla dividiendo dichos pagos en el número de días trabajados y luego multiplicando el resultado por 30. El porcentaje se halla comparando el valor final con los intervalos que aparecen en las tablas de retención.

- Procedimiento 2

Consiste en aplicar un porcentaje fijo de retención semestral, a la totalidad de pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, en el respectivo mes, quincena o período de pago, y durante los seis (6) meses siguientes a aquel en el cual se efectúa el cálculo del porcentaje. El porcentaje fijo semestral de retención,

se debe calcular en los meses de junio y diciembre de cada año y una vez obtenido tendrá aplicación en los seis (6) meses siguientes. Para obtener el porcentaje fijo semestral, se requiere en primer lugar, establecer el ingreso mensual promedio, el cual resulta al tomar la sumatoria de los pagos gravables efectuados al trabajador durante los doce (12) meses anteriores, sin incluir los que correspondan a cesantías ni a intereses sobre las cesantías y dividirla por trece (13). Determinado el ingreso mensual promedio, éste se lleva a la tabla donde se ubica el porcentaje fijo de retención semestral al total de los pagos gravables, efectuados al trabajador, durante el respectivo mes, quincena, o período de pago. En términos generales este es el procedimiento más aconsejable.

En ambos procedimientos se permitirá restar del salario mensual, el valor de los intereses y corrección monetaria que pague el trabajador para adquisición de vivienda, sin que esta suma exceda de \$84.000 mensuales. Para tal efecto el trabajador debe solicitar a su empleador, por escrito, la disminución correspondiente, adjuntando copia o fotocopia auténtica del certificado que le expida la entidad que le otorgó el préstamo, el cual debe indicar el valor de los intereses y corrección monetaria deducibles por el año gravable inmediatamente anterior.

Como norma general parece más benéfico el procedimiento 2 que creó el porcentaje fijo de retención semestral, siempre y cuando en los doce meses anteriores al cálculo el sueldo haya sido más o menos

uniforme y sobre todo si a partir de ese año obtiene un aumento salarial, puesto que el nuevo ingreso se grava con el porcentaje que le correspondía el año anterior.

Con estas dos opciones que establece la ley para el cálculo de la retención en la fuente se le da al patrono la facultad de decidir, ya que en definitiva es él quien tiene la obligación de analizar qué tan beneficioso sea para el trabajador el aplicarle cualquiera de los dos procedimientos anteriores. Sin embargo, una vez elegido el sistema de retención que se ha de aplicar a cada uno de los trabajadores se debe seguir aplicando el mismo sistema durante todo el año gravable.

#### 3.11.6 Retención en la fuente aplicable al auxilio de cesantías e intereses sobre cesantías

No es gravable el auxilio de cesantía y los intereses sobre cesantías, siempre y cuando sean recibidos por trabajadores cuyo ingreso mensual promedio en los últimos seis meses de vinculación laboral no exceda de \$350.000 o sea que se aplique cualquiera de los dos procedimientos establecidos.

Si excede de este valor, la parte no gravada se determina así:

Salario mensual promedio	Parte no gravada
Entre \$350.000 y \$410.000	el 90%
Entre 410.001 y 470.000	el 80%
Entre 470.001 y 530.000	el 60%
Entre 530.001 y 580.000	el 40%
Entre 580.001 y 640.000	el 20%
De 640.001 en adelante	el 0%

En este caso, el valor a retener será el que resulte de aplicar a la parte gravable de las cesantías e intereses recibidos el porcentaje de retención que figure en la tabla frente al intervalo al cual corresponda dicho ingreso mensual promedio. Para efectos de determinar la base gravable no se tomará en cuenta el monto acumulado de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 1985.

### 3.11.7 Retención por salarios

No se aplicará retención en la fuente por salarios inferiores a \$92.000 mensuales. La retención en la fuente para la prima mínima legal de servicio del sector privado, se calculará por separado del salario, de tal suerte que tampoco haya retención si la respectiva prima es inferior a \$92.000.

### 3.11.8 Exención de impuestos

La ley 75 del 23 de diciembre en el artículo 35 dice:

Están gravados con el impuesto sobre la renta y complementarios la totalidad de los pagos o abonos en cuenta provenientes de la relación laboral o legal y reglamentaria, con excepción de las siguientes:

- Las indemnizaciones que impliquen protección a la maternidad.
- Las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad.
- Lo recibido por gastos de entierro del trabajador.<sup>8</sup>

Los gastos de manutención, alojamiento y transporte en que haya incurrido el trabajador fuera de la sede habitual de su trabajo y que no correspondan a retribución ordinaria de servicios no estarán sometidos a retención en la fuente, siempre y cuando el trabajador entregue las facturas y demás pruebas para su reembolso.

Cuando los ingresos correspondan a pactos únicos por concepto de futuras pensiones de jubilación estará exento el valor presente de los pagos mensuales hasta \$200.000.

3.11.9 Retención en la fuente aplicable a indemnizaciones por despido injustificado y bonificaciones por retiro

Estas retenciones se efectuarán así:

---

<sup>8</sup>REGIMEN DEL IMPUESTO A LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS.  
Bogotá, Legis, p. 539-540 y 639-644

Se calcula el ingreso mensual promedio del trabajador dividiendo por doce (12) o por el número de meses de vinculación si es inferior a doce, la sumatoria de todos los pagos gravables recibidos directa o indirectamente durante los doce meses anteriores a la fecha de su retiro y luego se determina el porcentaje de retención que figure en la tabla en el año en el cual se produjo el retiro del trabajador. Dicho porcentaje se aplica al valor de la bonificación o indemnización, la cifra resultante será el valor a retener.

#### 3.11.10 Retención aplicable en caso de unidad de empresa

La ley establece que cuando un trabajador recibe ingresos por concepto de relación laboral con varias compañías que conforman una unidad de empresa, sólo actuará como agente retenedor la empresa que figure como principal, siendo la base gravable la totalidad de pagos emanados de dicha relación.

### 3.12 ASPECTO SOCIO-ECONOMICO DEL SISTEMA PRESTACIONAL

Uno de los problemas más comunes en todo tipo de industria es el relacionado con el pago de mano de obra, como lo pueden demostrar la gran cantidad de conflictos laborales que día a día tienen que afrontar los diferentes sectores productivos. Sin embargo es poco lo que se ha conseguido a través del Gobierno Nacional, por hacer de estos problemas laborales algo fácil de solucionar como se ha observado

anteriormente en las muchas reformas que se han pretendido hacer a la Legislación Laboral existente.

En lo que concierne a la pequeña y mediana industria las cargas laborales son para ellas algo más difícil de solucionar ya que no disponen de suficiente capital de trabajo, teniendo que liquidar constantemente su personal para que no se conviertan en cargas gravosas para la empresa.

Todo esto hace que el más afectado sea el propio trabajador ya que no va a disponer de una fuente continua de ingresos para él y su familia, es aquí precisamente donde comienzan a surgir los problemas sociales tan comunes en nuestro medio, y que hacen que el individuo busque sus propios medios de subsistencia sin importarle de qué tenga que valerse.

Por tal razón se hace necesario que se estimule el desarrollo y la creación de fuentes de trabajo con medidas que sean favorables tanto para empleadores como para trabajadores, ya que el trabajo es la mayor fuente de riqueza que posee un país.

Con el siguiente ejemplo se ilustrará lo que le cuesta hoy a un empresario mantener un trabajador por un lapso de tiempo de 1 a 20 años teniendo en cuenta únicamente las prestaciones sociales con carácter retroactivo como las cesantías y los intereses a las cesantías:

Salario base \$20.510 + Auxilio de transporte \$2.000 = \$22.510

Años	Cesantías	Intereses a las cesantías	Total
1	\$ 22.510,00	2.701,20	\$ 25.211,20
2	45.020,00	5.402,40	50.422,40
3	67.530,00	8.103,60	75.633,60
4	90.040,00	10.804,80	100.844,80
5	112.550,00	13.506,00	126.056,00
6	135.060,00	16.207,20	151.267,20
7	157.570,00	18.908,40	176.478,40
8	180.080,00	21.609,60	201.689,60
9	202.590,00	24.310,80	226.900,80
10	225.100,00	27.012,00	252.112,00
11	247.610,00	29.713,20	277.323,20
12	270.120,00	32.414,40	302.534,40
13	292.630,00	35.115,60	327.745,60
14	315.140,00	37.816,80	352.956,80
15	337.650,00	40.518,00	378.168,00
16	360.160,00	43.219,20	403.379,20
17	382.670,00	45.920,40	428.590,40
18	405.180,00	48.621,60	453.801,60
19	427.690,00	51.322,80	479.012,80
20	450.200,00	54.024,00	504.224,00

Es importante señalar que este ejemplo se determinó con el salario

mínimo que se puede pagar actualmente y es asombroso ver que solamente con un empleado, la compañía tiene un pasivo laboral al cabo de los diez años de \$252.112,00 y a los 20 años de \$504.224,00. Lógicamente una unidad económica organizada tiene a su servicio un mínimo de diez (10) empleados, con salarios variables de acuerdo con su capacidad o especialización. Si se suma el valor que la empresa adeuda a cada trabajador por cesantías e intereses a las cesantías, se hallará una suma elevada a favor de los trabajadores que se hace exigible a medida que existan retiros de personal, junto a las indemnizaciones a que tenga derecho según el caso.

Situación esta que atenta contra la estabilidad de la pequeña y mediana industria, debido a que este sector es el que menos recursos económicos posee, de ahí que la carga laboral es un factor que se debe cuantificar adecuada y oportunamente para tratar de evitar problemas de descapitalización empresarial.

Es curioso observar que a través de los proyectos que se han formulado para modificar la legislación laboral, no se ha considerado el papel que juega la pequeña y mediana industria, debido a que este sector es el más vulnerable y el que tiene que afrontar las mayores dificultades para conseguir capital de trabajo a la vez que es una fuente de empleo importante dentro del contexto empresarial del país.

El país se ha acostumbrado a ver a través de los años el cierre sucesivo

de múltiples industrias que en un momento dado han sido pilar del desarrollo, pero que han afrontado problemas laborales y económicos que las han llevado a un cierre inminente, agudizando la crisis social que se vive y dejando desprotegidos a un sinnúmero de familias que tienen que hacer esfuerzos inhumanos para poder subsistir.

No se puede desconocer el gran potencial de recursos humanos y productivos con que cuenta el país y que no han sido explotados adecuadamente a sabiendas de que se debe incrementar la productividad con lo cual se crearían nuevas fuentes de trabajo y se mejorarían las condiciones de vida de los asalariados, proporcionando de esta forma un mejor estar a nivel general, solucionando en parte la problemática existente.

### 3.13 ULTIMOS PROYECTOS DE LEY EN MATERIA LABORAL

#### 3.13.1 El salario integral

La iniciativa del establecimiento del salario integral como factor de remuneración al trabajo, nació hace ya casi dos décadas. En efecto en 1961 el doctor Adán Adarriaga Andrade realizó una reforma al Código Sustantivo del Trabajo, en el cual propuso el salario integral adujo, la estimulación de salarios que compensen tanto al trabajo ordinario como el extraordinario y fijó un límite para su cuantía.

Según el doctor Adán Adarriaga Andrade<sup>9</sup>: "Dicho cambio implicaría un sistema laboral, pero sin arandelas, un salario administrado por el empleado y no por el empleador, se estipuló que el salario integral tendría que ser por lo menos tres veces mayor que el salario mínimo más alto".

En mayo de 1976 el doctor Alfonso López Michelsen en un discurso ante los economistas de la ciudad de Cúcuta planteo nuevamente la tesis del salario integral.

López Michelsen se refirió en aquella oportunidad:

La preocupación del Gobierno es el empleo y si se me preguntara cuál es la razón por la cual dentro de las actuales perspectivas no crece el empleo con suficiente rapidez yo me atrevería a afirmar que ello obedece en parte no despreciable a la incertidumbre acerca de la legislación laboral futura que día en día, muchas veces sin cálculos actualizados, arroja a nuevos compromisos sobre los patronos, que se muestran temerosos de que el obrero que hoy se engancha por \$50 diarios, resulte mañana contratado en realidad por \$150 diarios, cuando aparezcan nuevas obligaciones de carácter retroactivo. Tenemos que luchar por un salario integral, por un salario más inmediato, con menos prestaciones y abalorios que los salarios actuales en donde con prestaciones paternalistas se seduce a los obreros como se hacía con los aborígenes con espejitos y chucherías.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> ECONOMIA COOPERATIVA. En: Revista Financiacoop. Vol. 1, No. 2 (1981) p. 26

<sup>10</sup> OSPINA DUQUE, Edgar. Reforma laboral: Un nuevo zarpazo contra los trabajadores. Bogotá, Ciscol, 1981. p. 53

El doctor López planteó la necesidad de eliminar las prestaciones e incorporar algunas de ellas al salario quincenal o mensual, convirtiendo los salarios diferidos en salarios actuales, dentro de la preocupación de la generación de empleo y como una forma de lucha contra la inflación. Al considerar que las cargas laborales frenaban el crecimiento del empleo y aceleraban el proceso inflacionario.

Después de la propuesta del expresidente López Michelsen, no se volvió a discutir el tema hasta finales de 1980, cuando la Universidad Pontificia Bolivariana convocó en Medellín un Foro Nacional sobre el tema. Todos los participantes coincidieron en la urgencia de una reforma a la Legislación Laboral, para buscar mecanismos que eliminen la pesada carga laboral de las cesantías, su retroactividad y los intereses.

La Sociedad Colombiana de Ingenieros Industriales y Administradores (SOCIA) realizó en el año de 1981 en Bucaramanga el Sexto Congreso Nacional de Ingeniería Industrial y Administrativa, cuyo tema general fue "los salarios en Colombia" y en el cual se debatió la propuesta del salario integral.

En la actualidad se debate todavía el tema del salario integral pues han surgido diferentes propuestas de parte de los gremios económicos existentes.

### 3.13.2 Fondo de cesantías - Auxilio de desempleo

El Gobierno Nacional presentó el día 11 de junio de 1987 por intermedio del consejero presidencial para asuntos sociales, Ernesto Rojas Morales, un proyecto que contempla la creación de un fondo de cesantías el cual no será obligatorio y su aceptación o adopción será voluntaria tanto por parte de los trabajadores como por los empresarios, además contempla la oportunidad para el trabajador que elija el nuevo sistema de tener acceso al seguro de desempleo.

Mediante la adopción de este sistema se pretende crear nuevas fuentes de trabajo y propiciar mejores niveles de remuneración, mediante el establecimiento de una prestación social alternativa a la cesantía cuyas reservas de capitalizarán en favor del crédito para la vivienda de los trabajadores y al empresario para la generación de empleo.

Esta propuesta consiste básicamente en:

- Se cambiaría el auxilio de cesantía del sistema actual (un mes de salario por año de servicios, que equivale al 8,33% del salario), por un aporte patronal equivalente al 10% del salario de cada mes, a través de una cuenta bancaria abierta a nombre del trabajador.
- Este sistema es opcional para el trabajador, el cual puede acogerse al sistema tradicional o al nuevo.

Si el trabajador elige el nuevo sistema, tiene acceso al seguro de desempleo, consistente en garantizar al trabajador cesante el 60% del último salario durante ocho (8) meses, cuando demuestre que está inscrito en Senalde y no haya rechazado empleos en los que se ofrezcan condiciones razonables.

Este proyecto ha suscitado infinidad de debates a todo nivel. Es así que comenzó a tener tropiezos y se asegura que tiene más puntos en contra que a favor.

La propuesta es confusa, no es beneficiosa ni para empresarios ni para trabajadores y es inmanejable administrativamente.

La propuesta contempla más desventajas que beneficios y por esta razón las cámaras legislativas no la incluyeron dentro de sus sesiones ordinarias, dando por hecho que no tendrá acogida por el momento.

#### 4. COMPORTAMIENTO DEL COSTO PRESTACIONAL FRENTE A LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA

Dentro del desarrollo del presente estudio se ha mencionado insistentemente al sector manufacturero como un ramo de la industria que se encuentra desprotegido dentro del marco legal, y afectado por el sistema prestacional actual, en especial por el efecto retroactivo del auxilio de cesantías.

Partiendo de las bases presentadas en el capítulo anterior y aplicando algunos de los conceptos allí expuestos a lo que se considera como pequeña y mediana industria, no se puede menos que pensar en lo dinámico que es el contenido del sistema prestacional vigente en el país.

En la medida en que van aumentando los salarios devengados por los trabajadores, así mismo van aumentando los montos por prestaciones sociales, pues su pago se hace de acuerdo con el último salario devengado y por consiguiente con el tiempo de vinculación del trabajador a la empresa. Con el actual sistema los trabajadores

obtienen una remuneración por concepto del auxilio de cesantía, que es progresivamente más alta a medida que aumenta la permanencia del trabajador en la empresa; pues son éstos los que se aplican para el cálculo de las cesantías de todos los años, incluidos aquellos en los cuales el salario era sustancialmente inferior.

Las cesantías representan un mes de salario por año trabajado y devengan intereses del 12% anual, que unidos a las primas, vacaciones, aportes y demás prestaciones legales, fuera de las que suele suministrar la generosidad de los empleadores, representan un costo muy alto que afecta notablemente el equilibrio financiero de este tipo de industrias.

La determinación del costo financiero de las prestaciones sociales y la forma como estas pueden llegar a afectar situaciones futuras, nos lleva al análisis de cinco tipos de industria representativas de la pequeña y mediana empresa santandereana. Este análisis comprende o se refiere a cinco años tomados a partir de 1981 y hasta 1985; dentro de los cuales se han tomado todos aquellos valores que tengan relación directa con los gastos prestacionales.

El estudio comprende dos partes; en la primera de ellas se hará un análisis operacional por empresa y en forma global, en la segunda se desarrollará un análisis financiero tanto en forma individual como en conjunto.

Para el desarrollo de los análisis se ha escogido trabajar bajo la teoría de los números índices\* tomando como base el índice de poder adquisitivo de la moneda en el año 1981. Todos los valores se han trasladado a pesos reales de ese año, para conocer la forma como se ha afectado cada año la situación financiera de todas y cada una de las industrias estudiadas.

Para el cálculo del índice de poder adquisitivo de la moneda en cada año, se ha tomado la siguiente expresión:

$$\text{IPA} = \frac{I_0 \times 100}{I_t}$$

Donde:

IPA: Índice de poder adquisitivo de la moneda

I<sub>0</sub>: Índice de precios del año base (1981)

I<sub>t</sub>: Índice de precios del año que se investiga

---

\* El número índice es una cifra relativa expresada en términos porcentuales que sirve para indicar las variaciones que sufre una variable con respecto a un valor de la misma, la cual es tomada como punto de referencia y que se denomina base.

Uno de los usos más frecuentes que tienen los números índices es el cálculo del índice de poder adquisitivo de la moneda (IPA) que nos ayuda a conocer en economías inflacionarias como la nuestra, como ha sido la desvalorización de la moneda a través de los diferentes períodos.

Los índices de costo de vida se expresan por comparación con un valor índice básico (100), que para nuestro caso corresponde al índice de precios del año 1981 (208.81).

Los índices de precios tomados son:

Diciembre 1981:	\$ 208,81
Diciembre 1982:	261,05
Diciembre 1983:	298,17
Diciembre 1984:	348,08
Diciembre 1985:	432,95

Los índices de poder adquisitivo para los cuatro años son:

$$\text{IPA}(82) = \frac{208,81}{261,05} \times 100 = 80.0\%$$

$$\text{IPA}(83) = \frac{208,81}{298,17} \times 100 = 70.0\%$$

$$\text{IPA}(84) = \frac{208,81}{348,08} \times 100 = 60.0\%$$

$$\text{IPA}(85) = \frac{208,81}{432,95} \times 100 = 48.2\%$$

#### 4.1 EMPRESAS HACIA LAS CUALES SE HA DIRIGIDO EL PRESENTE ESTUDIO

Véase Tabla 1.

El índice de poder adquisitivo de la moneda se constituye en un elemento muy importante, para conocer en un determinado momento la forma como van variando a través de los años los diferentes rubros financieros.

Esto ayuda a que el empresario tenga una visión más completa y real acerca de la trayectoria y el desarrollo de sus negocios.

Es un método sencillo y práctico fácilmente adaptable a cualquier situación y a cualquier tipo de empresa.

TABLA 1. Empresas representativas de la pequeña y mediana industria

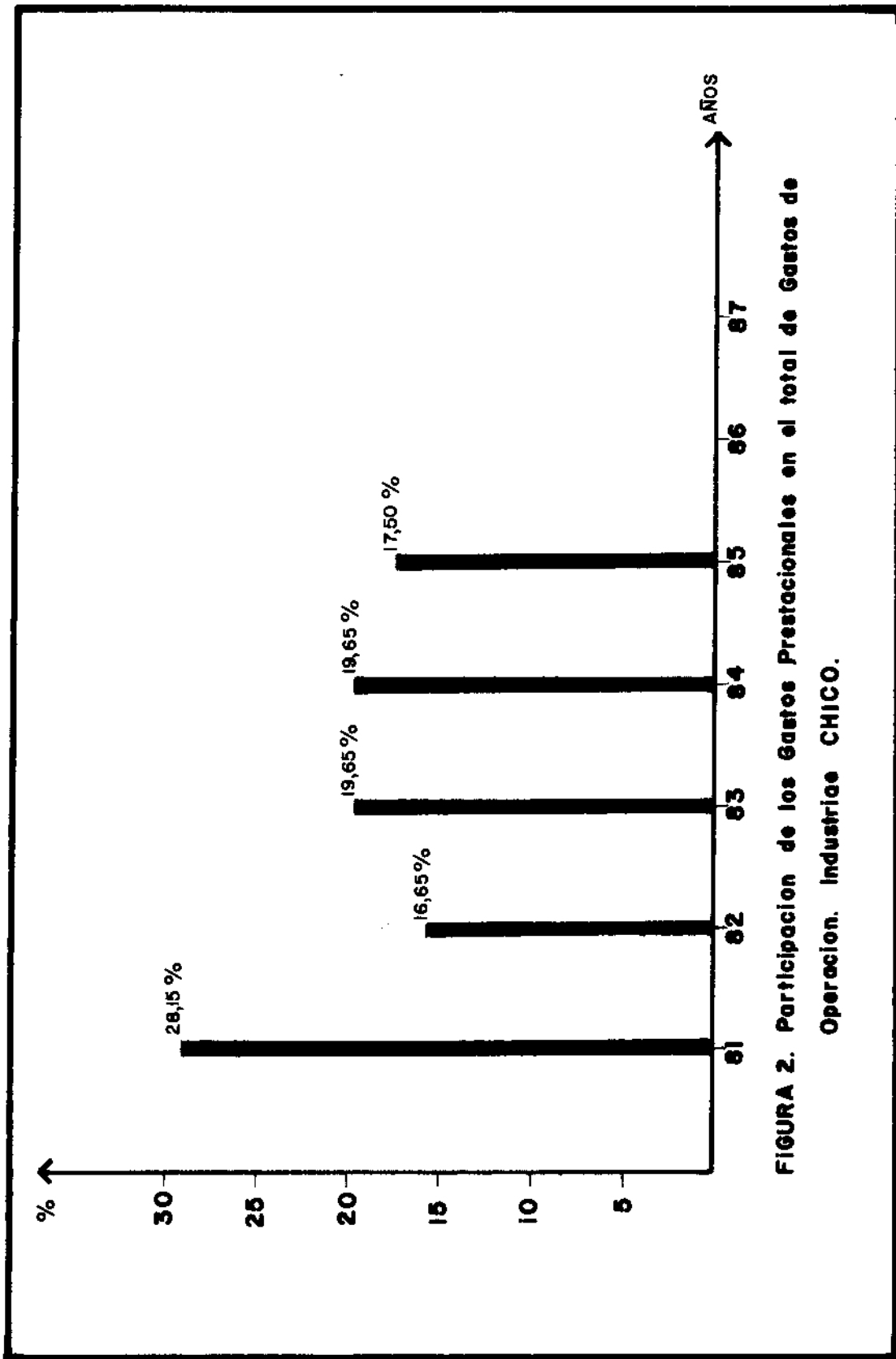
Razón social	Objeto social	Número de empleados		Salario		Clase de contrato	
		Parte Oper.	Parte Adm.	Parte Oper.	Parte Adm.	Parte Oper.	Parte Adm.
Industrias Chico	Fabricación de prendas de vestir	54	24	Mínimo legal	De \$20.000 a \$50.000	Fijo	Indefinido
Platacero Ltda.	Fabricación de módulos para cocina y lavaplatos integrales	20	5	De \$16.811,40 hasta \$30.000	De \$25.000 hasta \$80.000	Fijo	Indefinido
F.M.P. Ltda.	Fabricación de maquinaria y repuesto para la industria de plásticos	10	3	De \$16.811,40 hasta \$20.000	De \$20.000 hasta \$80.00	Fijo	Indefinido

Razón social	Objeto social	Número de empleados		Salario		Clase de contrato	
		Parte Oper.	Parte Adm.	Parte Oper.	Parte Adm.	Parte Oper.	Parte Adm.
M.D.M. Ltda.	Mantenimiento, diseños y montajes de sistemas electromecánicos y fabricación de tableros eléctricos.	7	3	De \$16.811,40 hasta \$30.000	De \$25.000 hasta \$70.000	Fijo e indefinido	Indefinido
INSAFIL Ltda.	Fabricación de filtros para automotores y agroindustriales de aire, aceite y combustible.	40	7	De \$16.811,40 hasta \$30.000	De \$25.000 hasta \$70.000	Fijo e indefinido	Indefinido

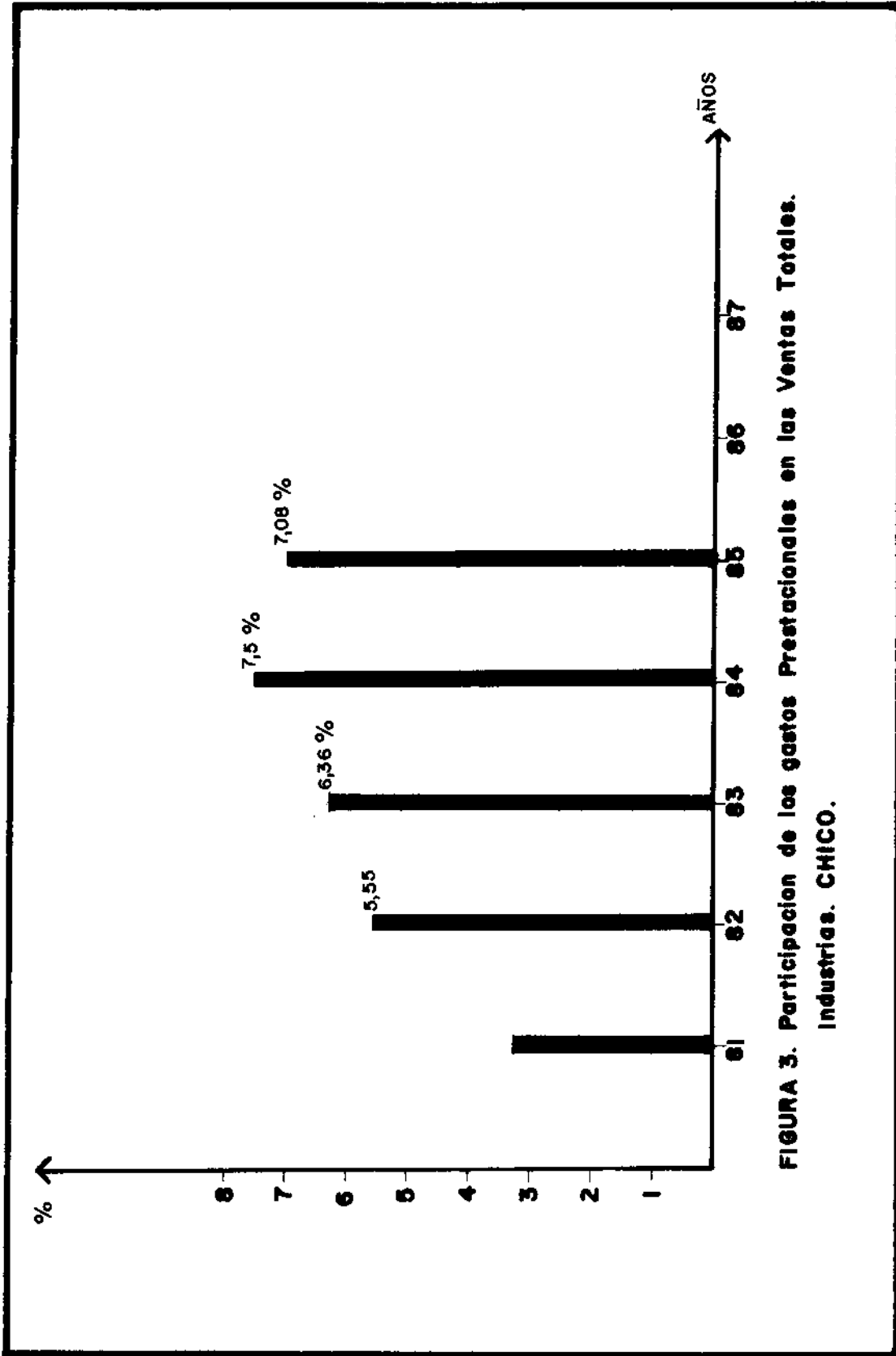
TABLA 2. Industrias Chico Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Gastos prestacionales		575.758,00	1'432.667,00	2'140.459,00	3'933.245,00	4'858.304,00
Gastos totales de operación		2'045.664,00	8'606.730,62	10'892.905,00	20'017.453,00	27'768.352,00
Ventas totales		17'790.402,70	25'808.153,05	33'654.100,46	52'430.910,27	68'566.966,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Gastos prestacionales		575.758,00	1'146.134,00	1'498.321,00	2'359.947,00	2'341.703,00
Gastos totales de operación		2'045.664,00	6'885.384,00	7'625.034,00	12'010.472,00	13'384.346,00
Ventas totales		17'790.403,00	20'646.522,00	23'557.870,00	31'458.546,00	33'049.278,00
<b>Porcentajes de participación</b>						
Gastos prestacionales en el Total gastos de operación		28.15%	16.65%	19.65%	19.65%	17.50%
Gastos prestacionales en las Ventas totales		3.24%	5.55%	6.36%	7.50%	7.08%

Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981, se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 147 ). Tasa de incremento anual (T.I.A.) =  $\frac{\text{Gastos prestacionales (último año)} - \text{Gastos prestacionales (primer año)}}{\text{gastos prestacionales (primer año)}}$



**FIGURA 2. Participación de los Gastos Prestacionales en el total de Gastos de Operación. Industrias CHICO.**



**FIGURA 3. Participación de los gastos Prestacionales en las Ventas Totales. Industrias. CHICO.**

ANALISIS OPERACIONAL POR EMPRESA

Industrias Chico Limitada

- Tendencia de los gastos prestacionales	. Tendencia general: Incremento a partir de 1981 hasta 1984, presentándose una ligera disminución en 1985. Tasa de incremento anual: 3.07%. . Mayor valor: \$2'359.947 en 1984. . Menor valor: \$575.758 en 1981.
- Participación de los gastos prestacionales en los gastos de operación	. Tendencia general: Marcada disminución en los dos primeros años y leves incrementos en los siguientes. . Mayor valor: 28.15% en 1981. . Menor valor: 16.65% en 1982.
- Participación de los gastos prestacionales en las ventas	. Tendencia general: Incremento moderado hasta 1984, con ligera disminución en 1985. . Mayor valor: 7.5% en 1984. . Menor valor: 3.24% en 1981.

TABLA 3. Platacero Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Gastos prestacionales	-	1'943.521,00	2'946.710,00	3'426.810,00	4'025.133,00	
Gastos totales de operación	-	9'717.600,00	14'733.550,00	10'820.454,00	15'200.295,00	
Ventas totales	-	24'294.000,00	36'500.000,00	18'294.891,00	37'500.000,00	
<b>Datos en valores reales</b>						
Gastos prestacionales	-	1'554.817,00	2'062.697,00	2'056.086,00	1'940.114,00	
Gastos totales de operación	-	7'774.080,00	10'313.485,00	6'492.272,00	7'326.542,00	
Ventas totales	-	19'435.200,00	25'550.000,00	10'976.935,00	18'075.000,00	
<b>Porcentajes de participación</b>						
Gastos prestacionales en el Total gastos de operación	-	20%	20%	31.67%	26.48%	
Gastos prestacionales en las Ventas totales	-	8.00%	8.07%	18.73%	10.73%	

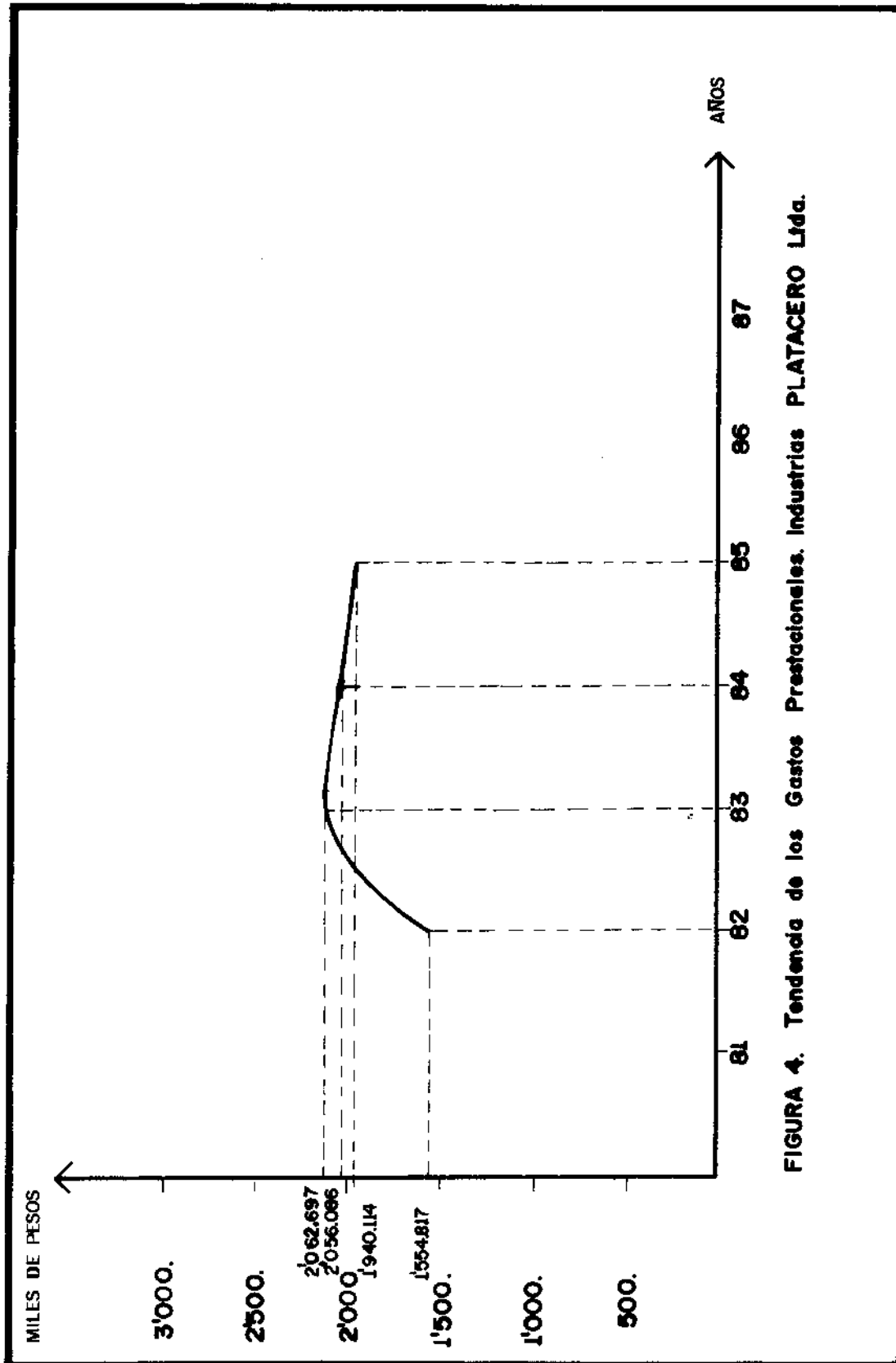
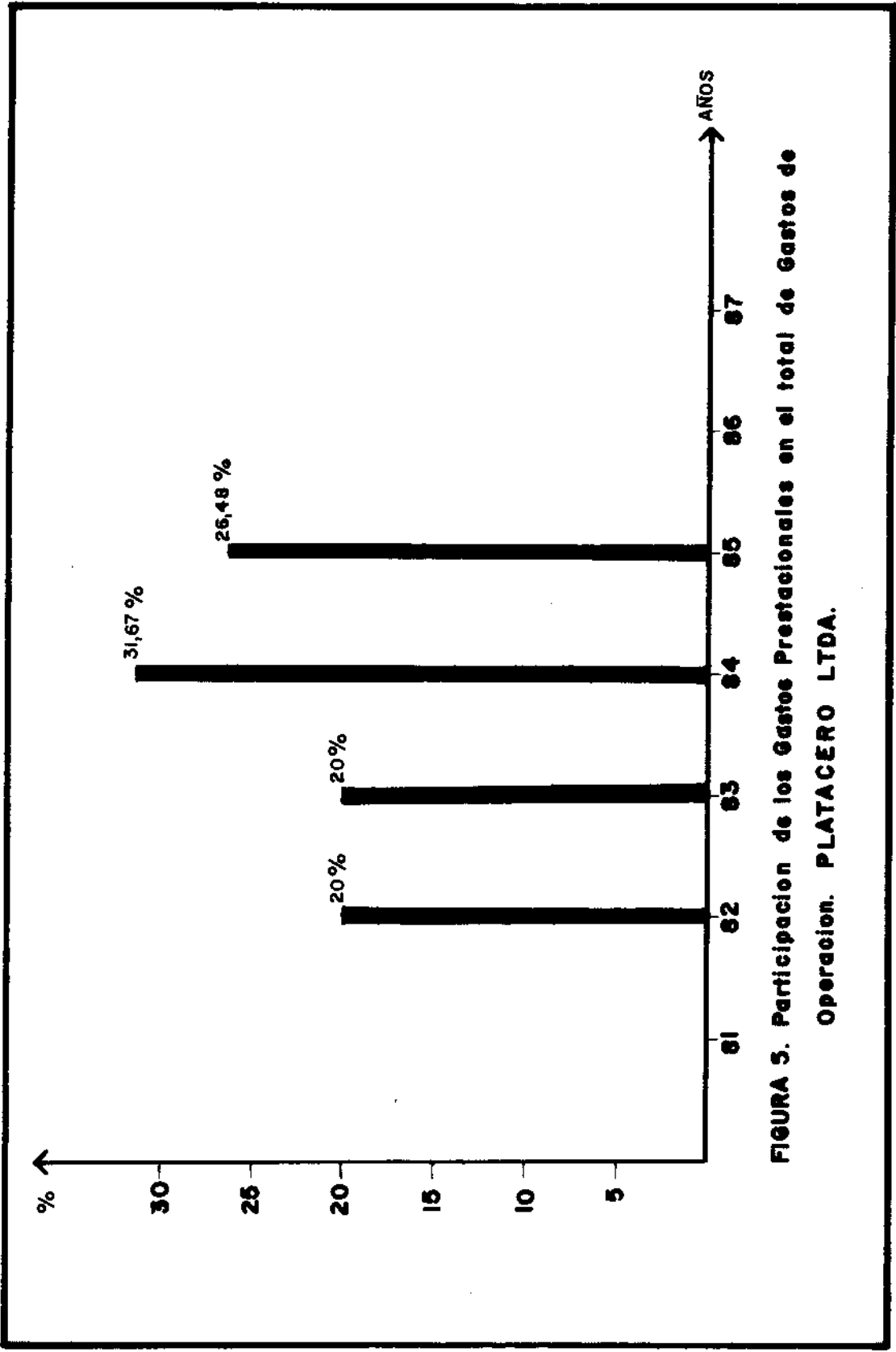
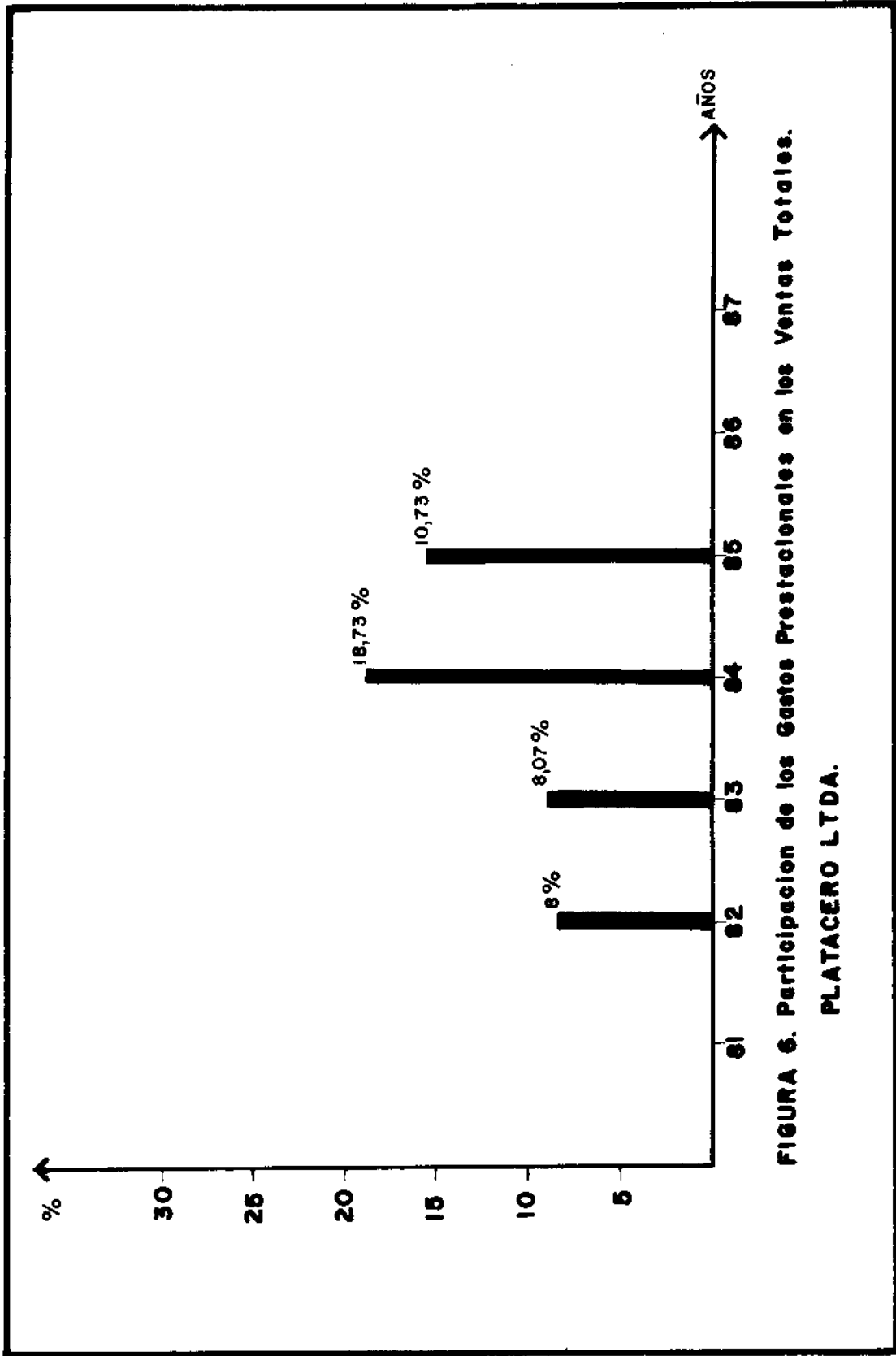


FIGURA 4. Tendencia de los Gastos Prestacionales. Industrias PLATACERO Ltda.



**FIGURA 5. Participación de los Gastos Prestacionales en el total de Gastos de Operación. PLATACERO LTDA.**



**FIGURA 6. Participación de los Gastos Prestacionales en los Ventas Totales.  
PLATACERO LTDA.**

ANALISIS OPERACIONAL POR EMPRESA

Platacero Limitada

- Tendencia de los gastos prestacionales	. Tendencia general: Incremento moderado en los tres primeros años, y ligera disminución en 1985. Tasa de incremento anual: 0.25%. Mayor valor: \$2'062.697 en 1983. Menor valor: \$1'554.817 en 1982.
- Participación de los gastos prestacionales en los gastos de operación	. Tendencia general: Variación a partir del tercer año con marcado incremento en 1984 presentándose disminución en el último año. Mayor valor: 31.67% en 1984. Menor valor: 20% en 1982-3.
- Participación de los gastos prestacionales en las ventas	. Tendencia general: En los dos primeros años esta participación es estable, presentándose un marcado incremento durante 1984. Mayor valor: 18.73% en 1984. Menor valor: 8% en 1982.

TABLA 4. F.M.P. Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Gastos prestacionales		359.477,00	986.544,40	1'902.785,60	3'467.790,30	4'913.683,00
Gastos totales de operación		12'132.667,00	23'450.120,00	37'185.496,00	49'960.140,00	52'432.067,00
Ventas totales		14'900.476,00	23'140.180,00	36'420.750,00	56'911.720,00	82'495.315,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Gastos prestacionales		359.477,00	789.236,00	1'331.950,00	2'080.674,00	2'368.395,00
Gastos totales de operación		12'132.667,00	18'760.096,00	26'029.847,00	29'976.084,00	25'272.256,00
Ventas totales		14'900.476,00	18'512.144,00	25'494.525,00	34'147.032,00	39'762.742,00
<b>Porcentajes de participación</b>						
Gastos prestacionales en el						
Total gastos de operación		2.96%	4.20%	5.11%	6.94%	9.37%
Gastos prestacionales en las						
Ventas totales		2.41%	4.26%	5.22%	6.09%	5.96%

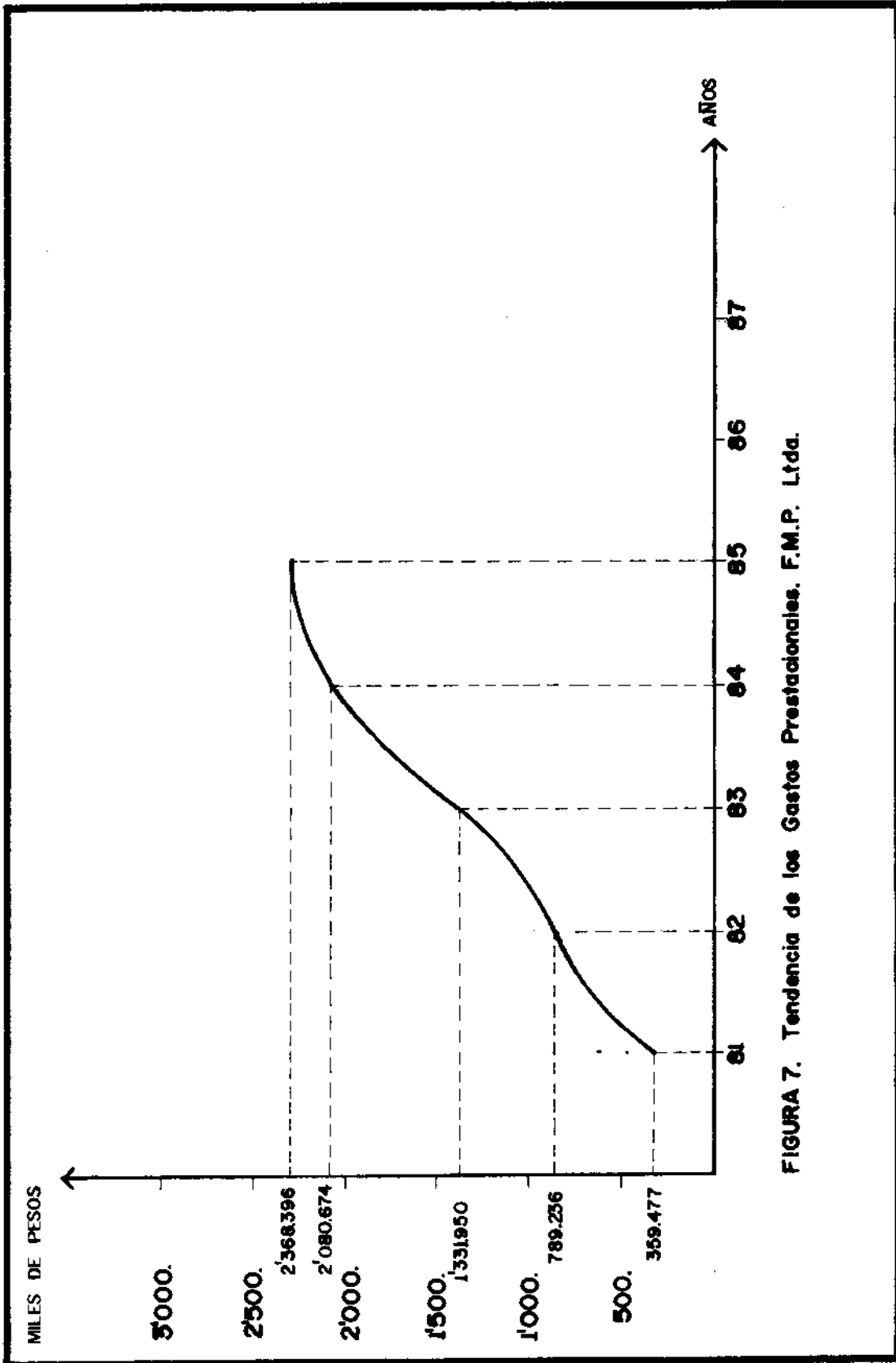


FIGURA 7. Tendencia de los Gastos Prestacionales. F.M.P. Ltda.

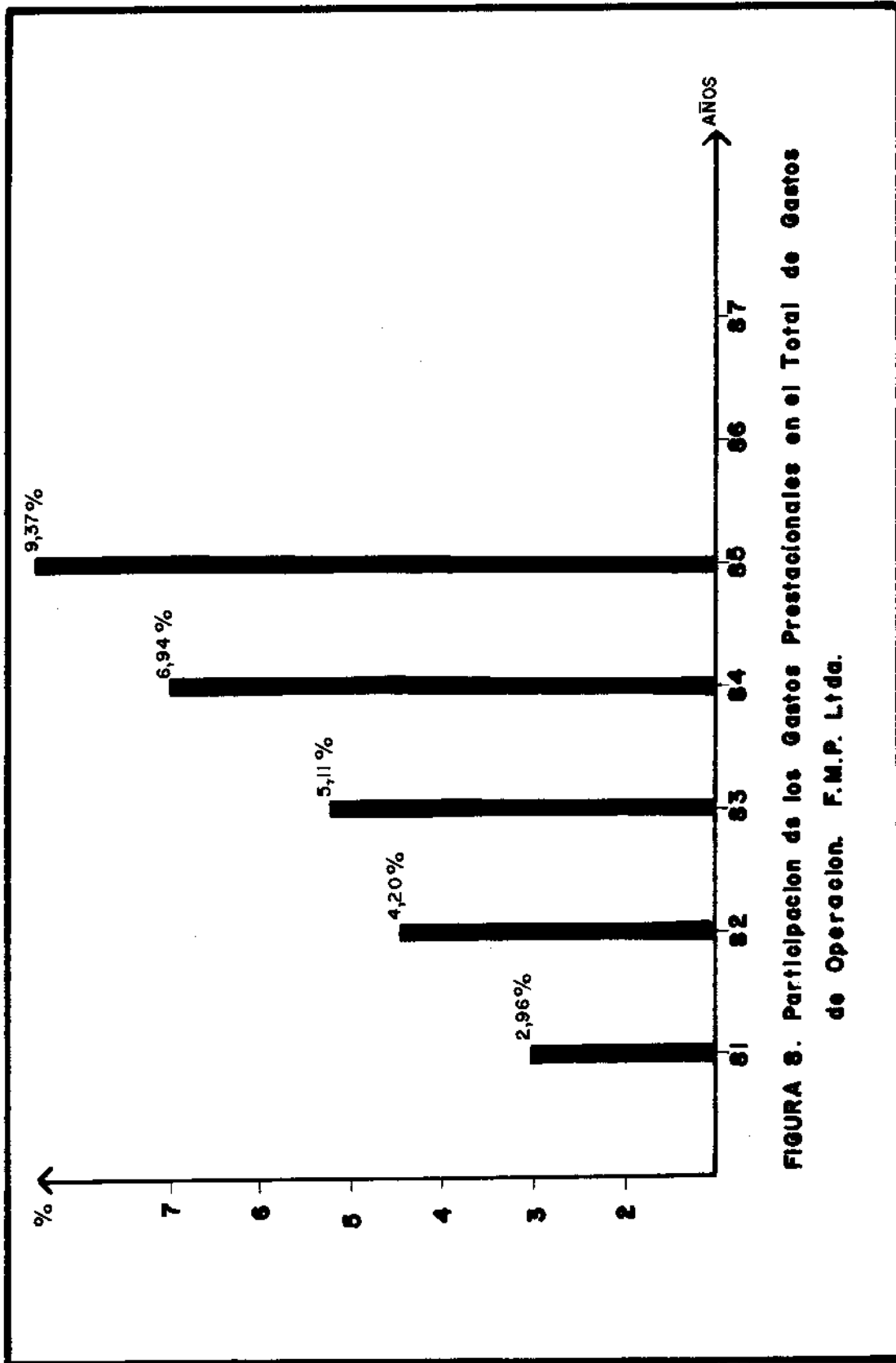
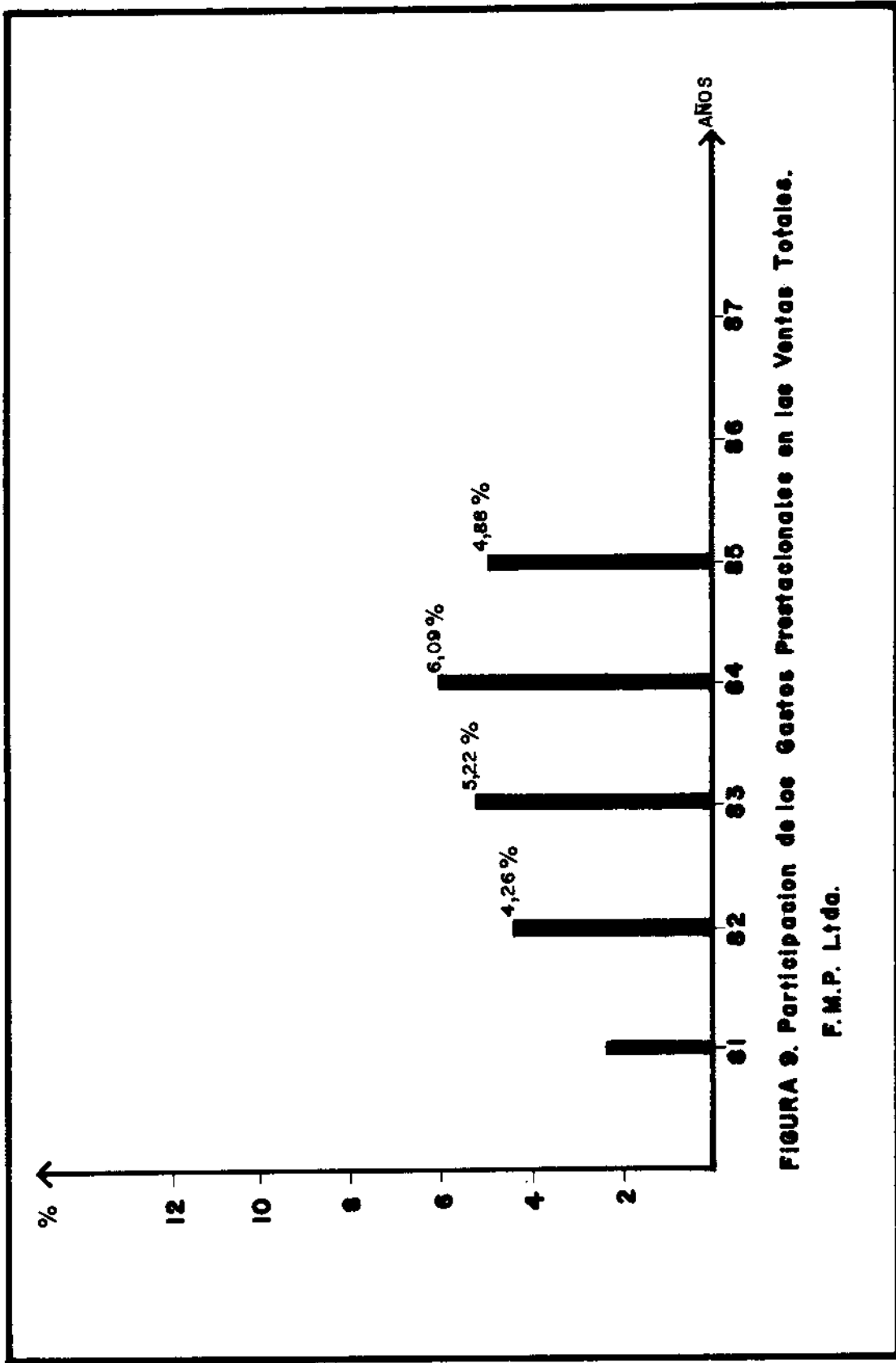


FIGURA 8. Participacion de los Gastos Prestacionales en el Total de Gastos de Operacion. F.M.P. Ltda.



**FIGURA 9. Participación de los Gastos Prestacionales en las Ventas Totales.  
F.M.P. Ltda.**

ANALISIS OPERACIONAL POR EMPRESA

F.M.P. Limitada

- Tendencia de los gastos prestacionales	. Tendencia general: Incremento moderado durante los cuatro primeros años. Disminución en 1985. Tasa de incremento anual: 4.4% . Mayor valor: \$2'080.674 en 1984 . Menor valor: \$359.477 en 1981.
- Participación de los gastos prestacionales en los gastos de operación	. Tendencia general: Incremento moderado a través de los cinco años. . Mayor valor: 9.37% en 1985. . Menor valor: 2.96% en 1981
- Participación de los gastos prestacionales en las ventas	. Tendencia general: Incremento durante los cuatro primeros años, con ligera disminución durante 1985. . Mayor valor: 6.09% en 1984. . Menor valor: 2.41% en 1981.

TABLA 5. M.D.M. Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Gastos prestacionales		-	-	33.507,00	684.058,00	838.867,00
Gastos totales de operación		-	715.542,00	784.537,00	3'101.898,00	4'256.253,00
Ventas totales		-	1'257.240,00	3'021.765,00	16'242.786,00	14'311.645,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Gastos prestacionales		-	-	23.455,00	410.435,00	404.334,00
Gastos totales de operación		-	572.434,00	549.176,00	1'861.139,00	2'051.514,00
Ventas totales		-	1'005.792,00	2'115.236,00	9'745.672,00	6'898.213,00
<b>Porcentajes de participación</b>						
Gastos prestacionales en el Total gastos de operación		-	-	4.27%	22.05%	19.71%
Gastos prestacionales en las Ventas totales		-	-	1.11%	4.21%	5.85%

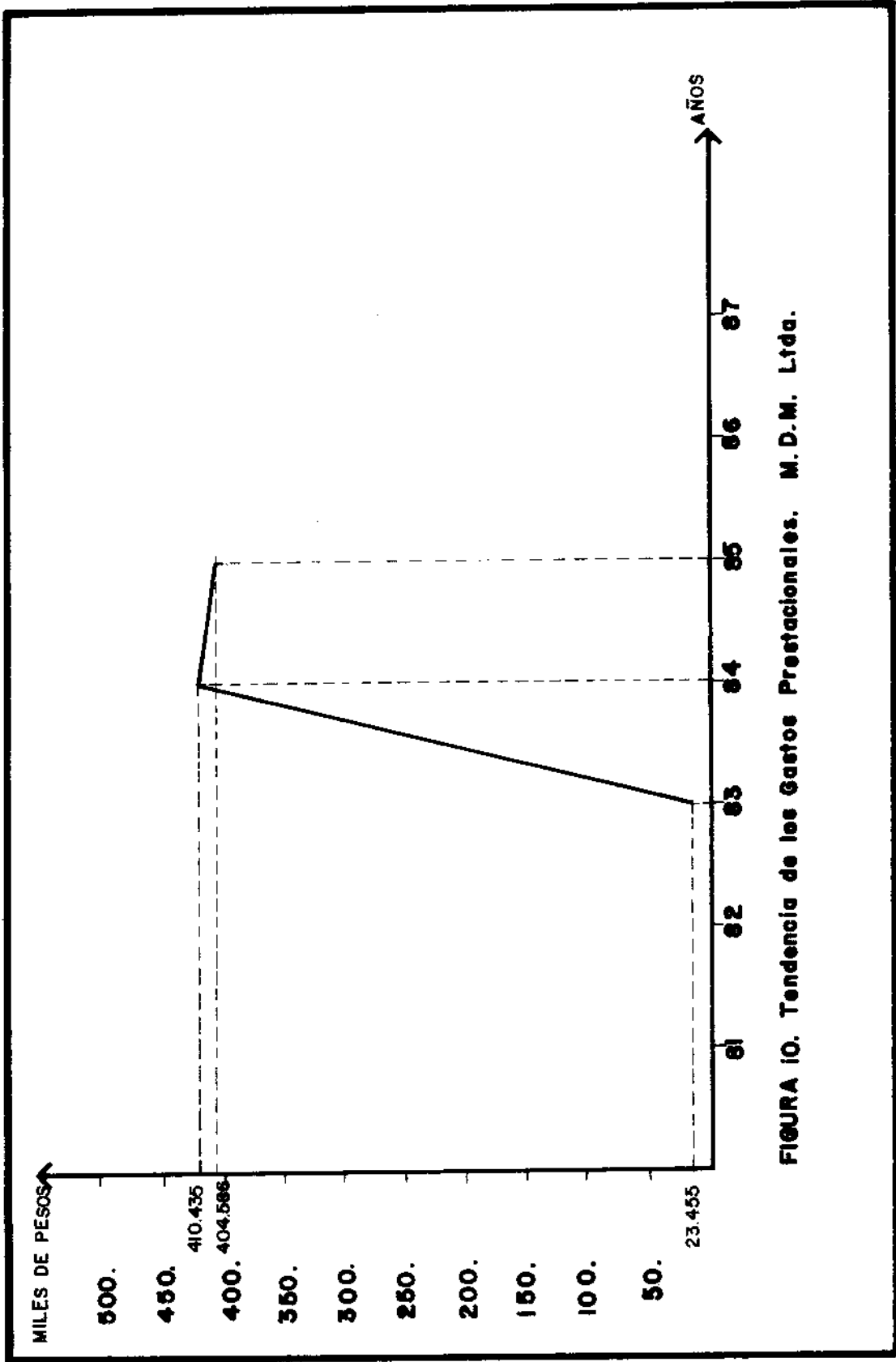


FIGURA 10. Tendencia de los Gastos Prestacionales. M.D.M. Ltda.

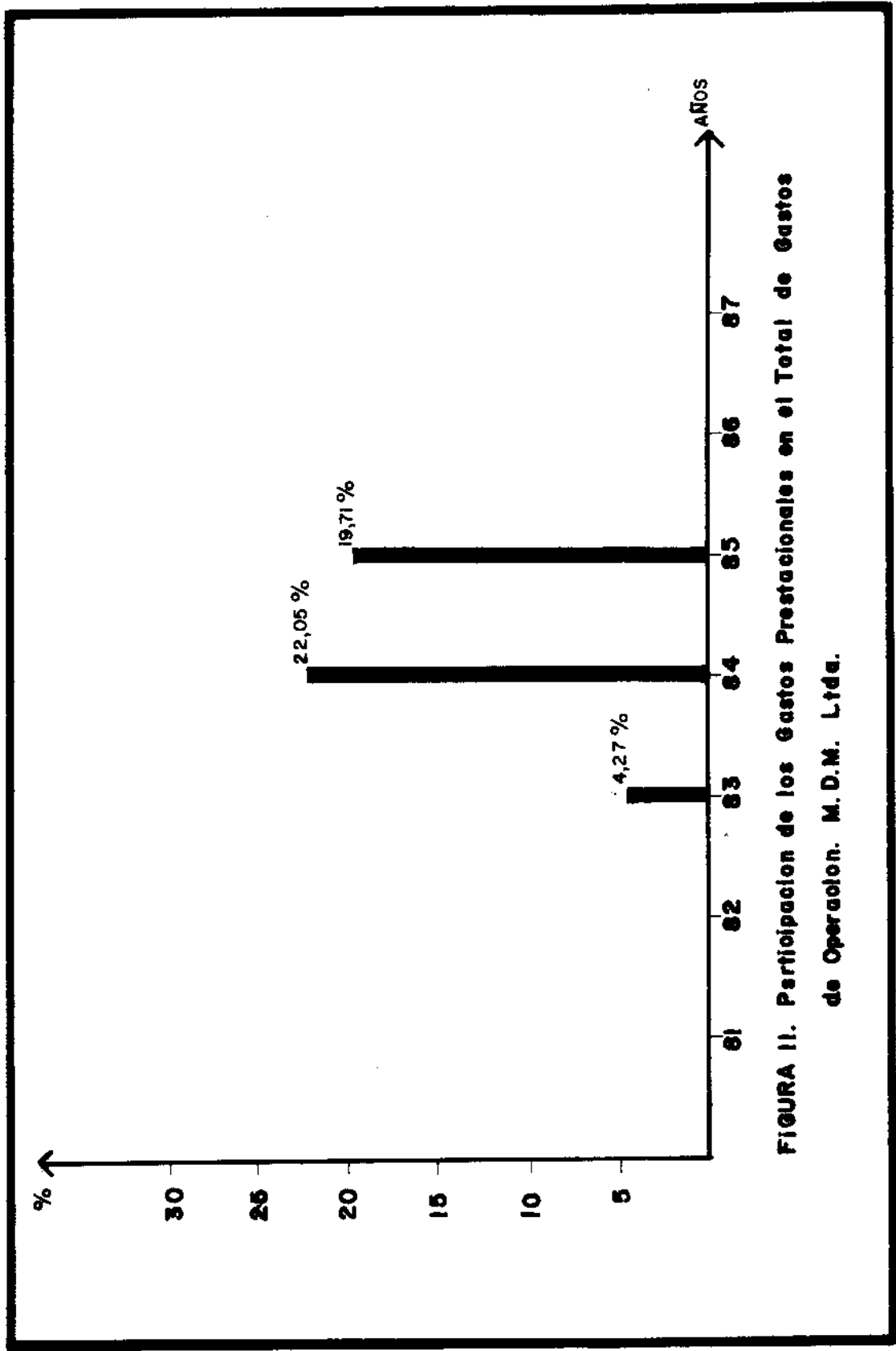
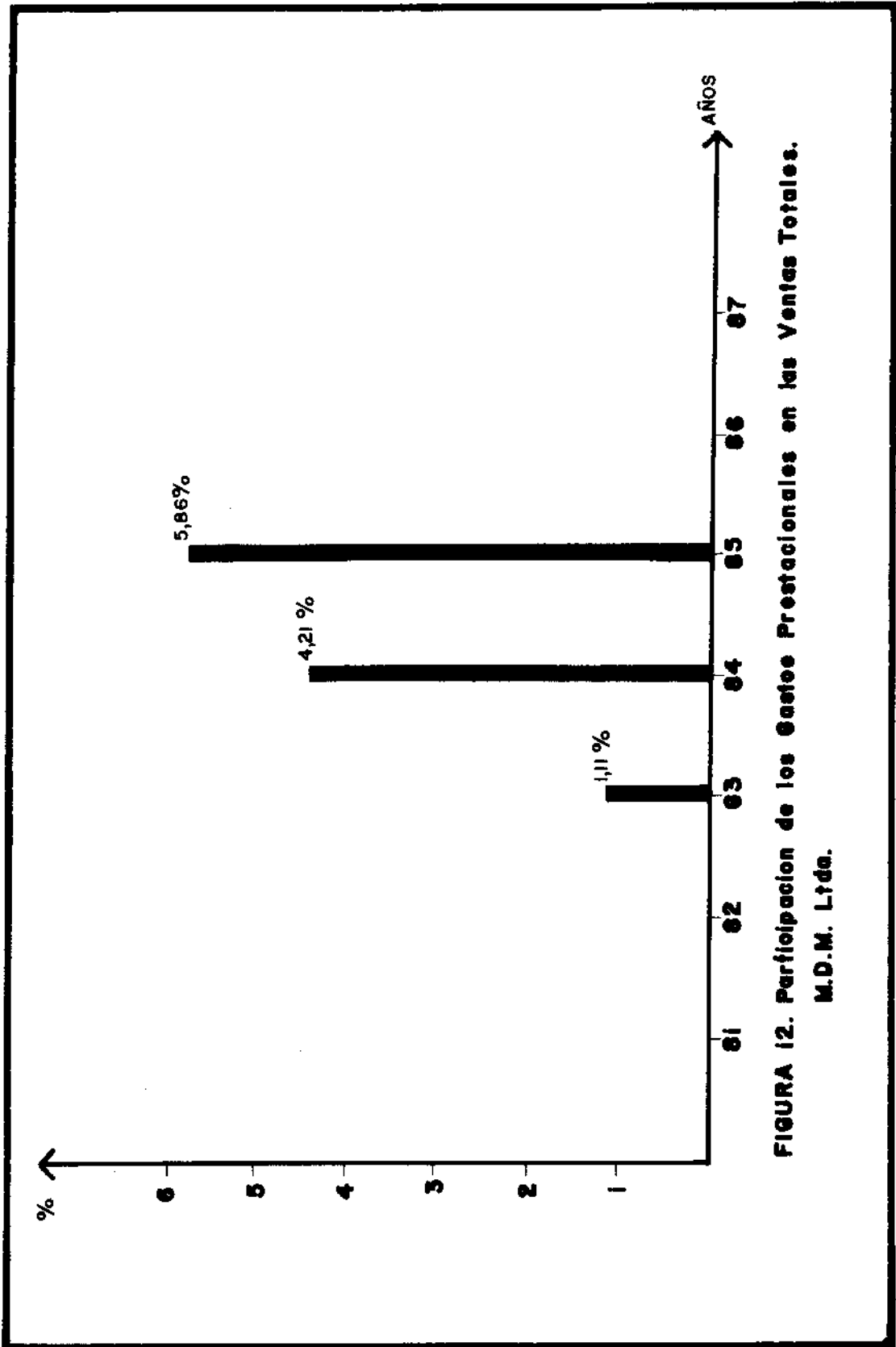


FIGURA II. Participación de los Gastos Prestacionales en el Total de Gastos de Operación. M.D.M. Ltda.



**FIGURA 12. Participación de los Gastos Prestacionales en las Ventas Totales.  
M.D.M. Ltda.**

ANALISIS OPERACIONAL POR EMPRESA

M.D.M. Limitada

- Tendencia de los gastos prestacionales	. Tendencia general: Incremento acelerado del primero al segundo año, con ligera disminución durante 1983. . Mayor valor: \$410.435 en 1984. . Menor valor: \$23.455 en 1981.
- Participación de los gastos prestacionales en los gastos de operación	. Tendencia general: Incremento acelerado del primero al segundo año; presentándose una leve disminución durante 1985. . Mayor valor: 22.05% en 1984. . Menor valor: 4.27% en 1983.
- Participación de los gastos prestacionales en las ventas	. Tendencia general: Incremento marcado del primero al segundo año. Alcanzó durante 1985 su máximo valor. . Mayor valor: 5.86% en 1985. . Menor valor: 1.11% en 1983.

TABLA 6. INSAPIL Limitada

Concepto	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>					
Gastos prestacionales	1'048.450,00	1'440.395,00	2'540.811,00	6'606.537,00	7'333.284,00
Gastos totales de operación	20'720.340,00	32'480.330,00	51'810.718,00	87'422.428,00	121'633.667,00
Ventas totales	24'680.130,00	31'640.720,00	38'787.650,00	82'384.968,00	121'765.992,00
<b>Datos en valores reales</b>					
Gastos prestacionales	1'048.450,00	1'152.316,00	1'778.568,00	3'963.922,00	3'534.643,00
Gastos totales de operación	20'720.340,00	25'984.264,00	36'267.503,00	52'453.457,00	58'627.427,00
Ventas totales	24'680.130,00	25'312.576,00	27'151.355,00	49'430.981,00	58'691.208,00
<b>Porcentajes de participación</b>					
Gastos prestacionales en el Total gastos de operación	5.06%	4.43%	4.90%	7.56%	6.03%
Gastos prestacionales en Ventas totales	4.25%	4.55%	6.55%	8.02%	6.02%

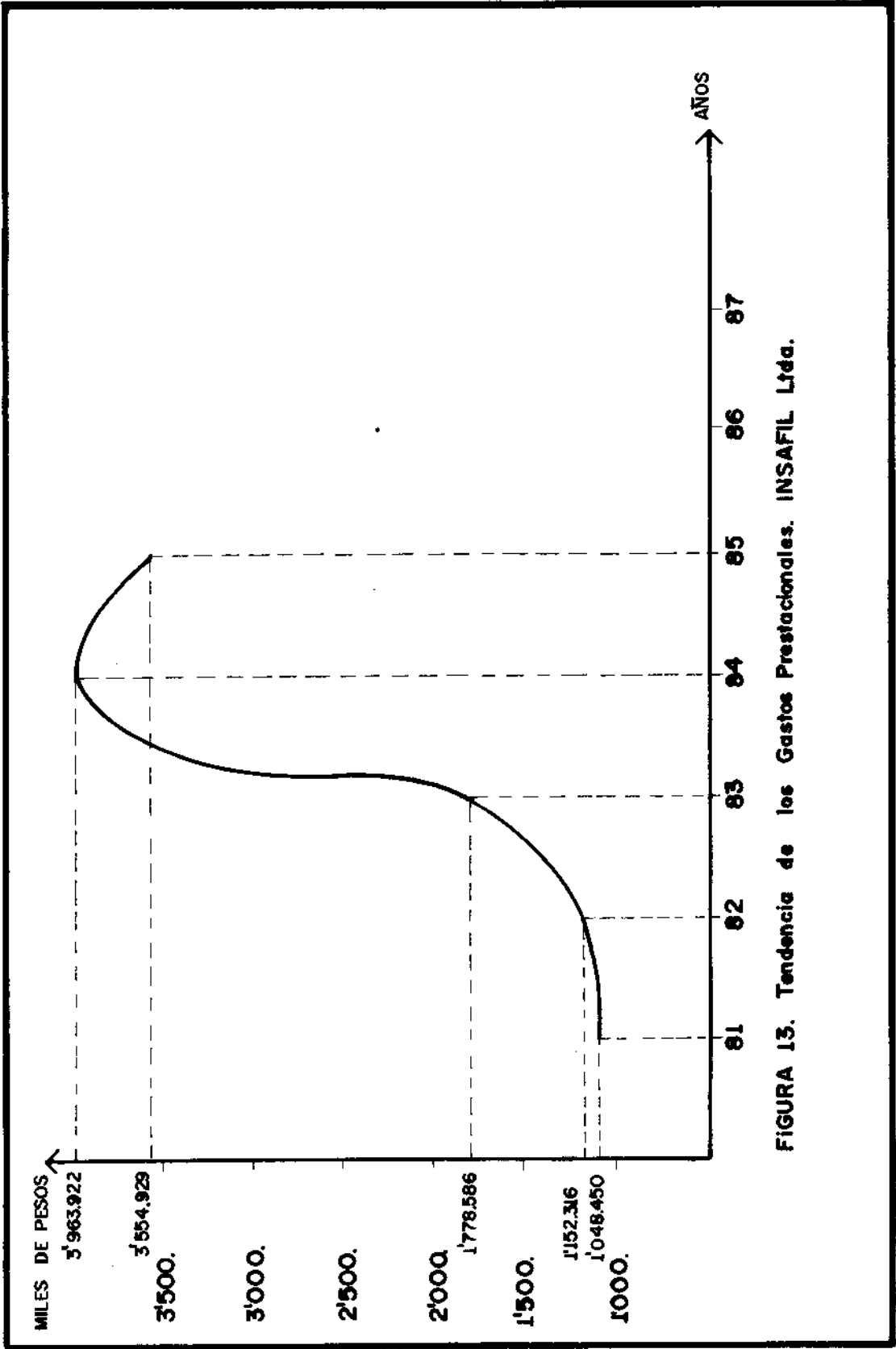


FIGURA 13. Tendencia de los Gastos Prestacionales. INSAFIL Ltda.

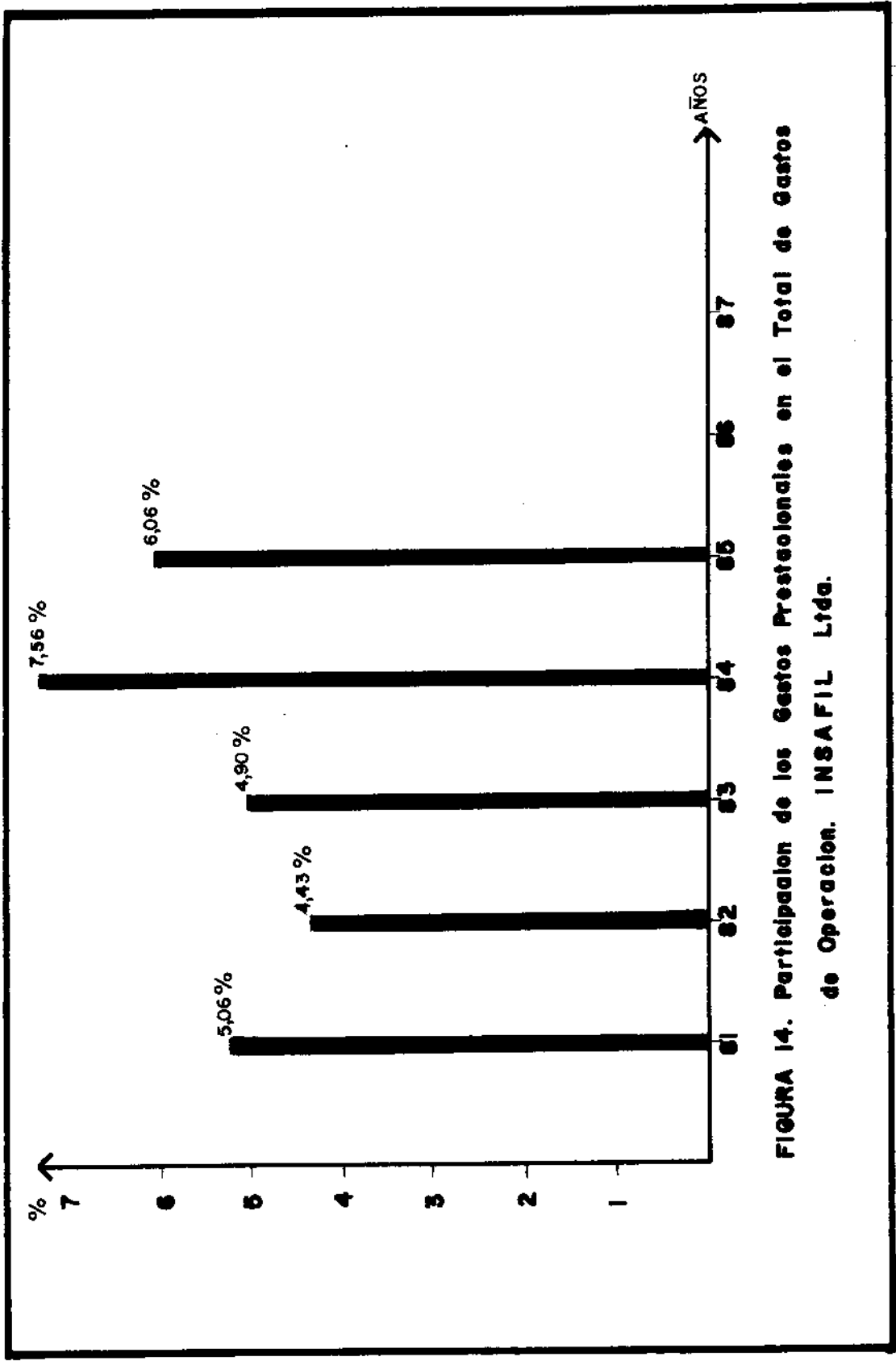
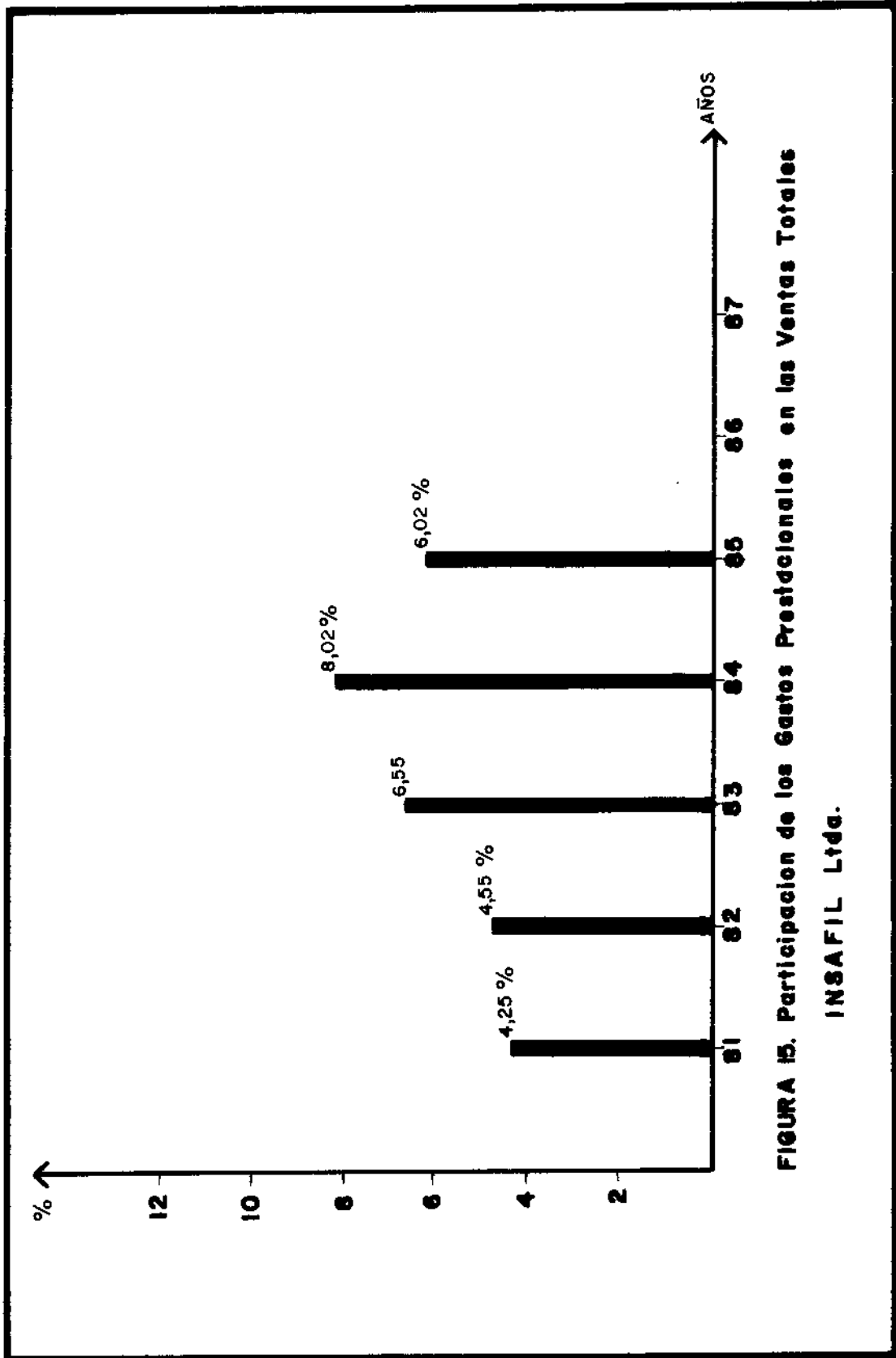


FIGURA 14. Participación de los Gastos Prestacionales en el Total de Gastos de Operación. INSAFIL Ltda.



**FIGURA 15. Participación de los Gastos Presidenciales en las Ventas Totales  
INSAFIL Ltda.**

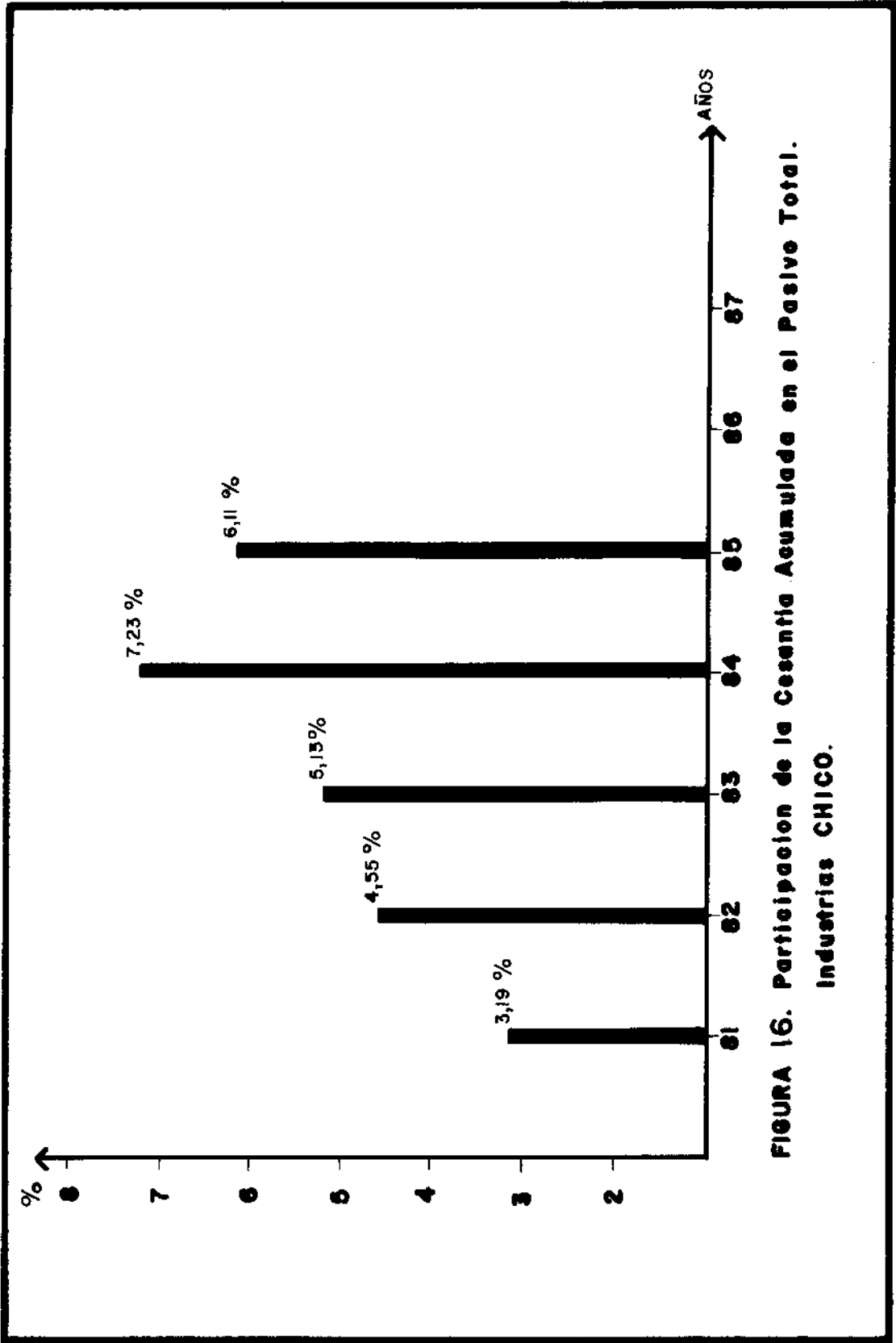
ANALISIS OPERACIONAL POR EMPRESA

Insaflil Limitada

- Tendencia de los gastos prestacionales	• Tendencia general: Incremento moderado durante los cuatro primeros años. Disminución en 1985. Tasa de incremento anual: 2.39%. • Mayor valor: \$3'963,922 en 1984. • Menor valor: \$1'048,450 en 1981.
- Participación de los gastos prestacionales en los gastos de operación	• Tendencia general: A partir de 1981 se presentan disminuciones moderadas. Sin embargo en 1984 se registra un notable incremento para llegar luego en 1985 a un 6.06%. • Mayor valor: 7.56% en 1984. • Menor valor: 4.43% en 1982.
- Participación de los gastos prestacionales en las ventas	• Tendencia general: Leves incrementos en los primeros cuatro años. • Mayor valor: 8.02% en 1984. • Menor valor: 4.25% en 1981.

TABLA 7. Industrias Chico Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Cesantía acumulada		316.815,00	593.421,00	1'089.664,00	1'712.537,00	2'325.188,00
Pasivo total		9'941.025,00	13'046.169,92	21'261.655,00	23'677.429,38	38'010.688,00
Patrimonio		1'372.885,00	5'429.952,38	6'192.986,69	9'522.371,56	11'164.114,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Cesantía acumulada		316.815,00	474.737,00	762.765,00	1'027.522,00	1'120.741,00
Pasivo total		9'941.025,00	10'436.936,00	14'883.159,00	14'206.457,00	18'321.152,00
Patrimonio		1'372.885,00	4'343.962,00	4'335.091,00	5'713.423,00	5'381.103,00
<b>Porcentajes de participación</b>						
Cesantía acumulada en el		3.19%	4.55%	5.13%	7.23%	6.11%
Pasivo total						
Cesantía acumulada en el		23.07%	10.93%	17.60%	18.00%	20.83%
Patrimonio						



**FIGURA 16. Participación de la Cesantía Acumulada en el Pasivo Total.  
Industrias CHICO.**

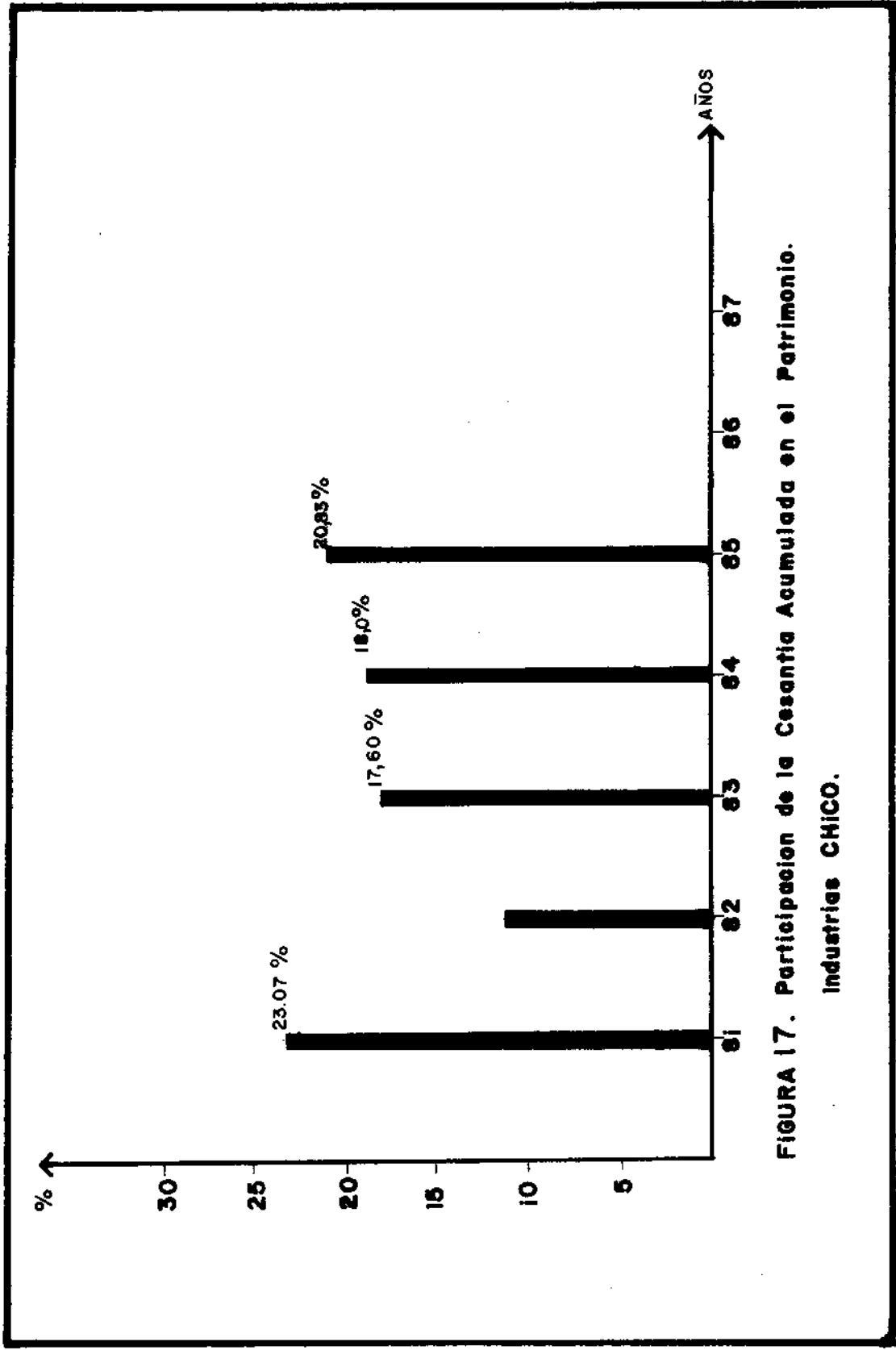
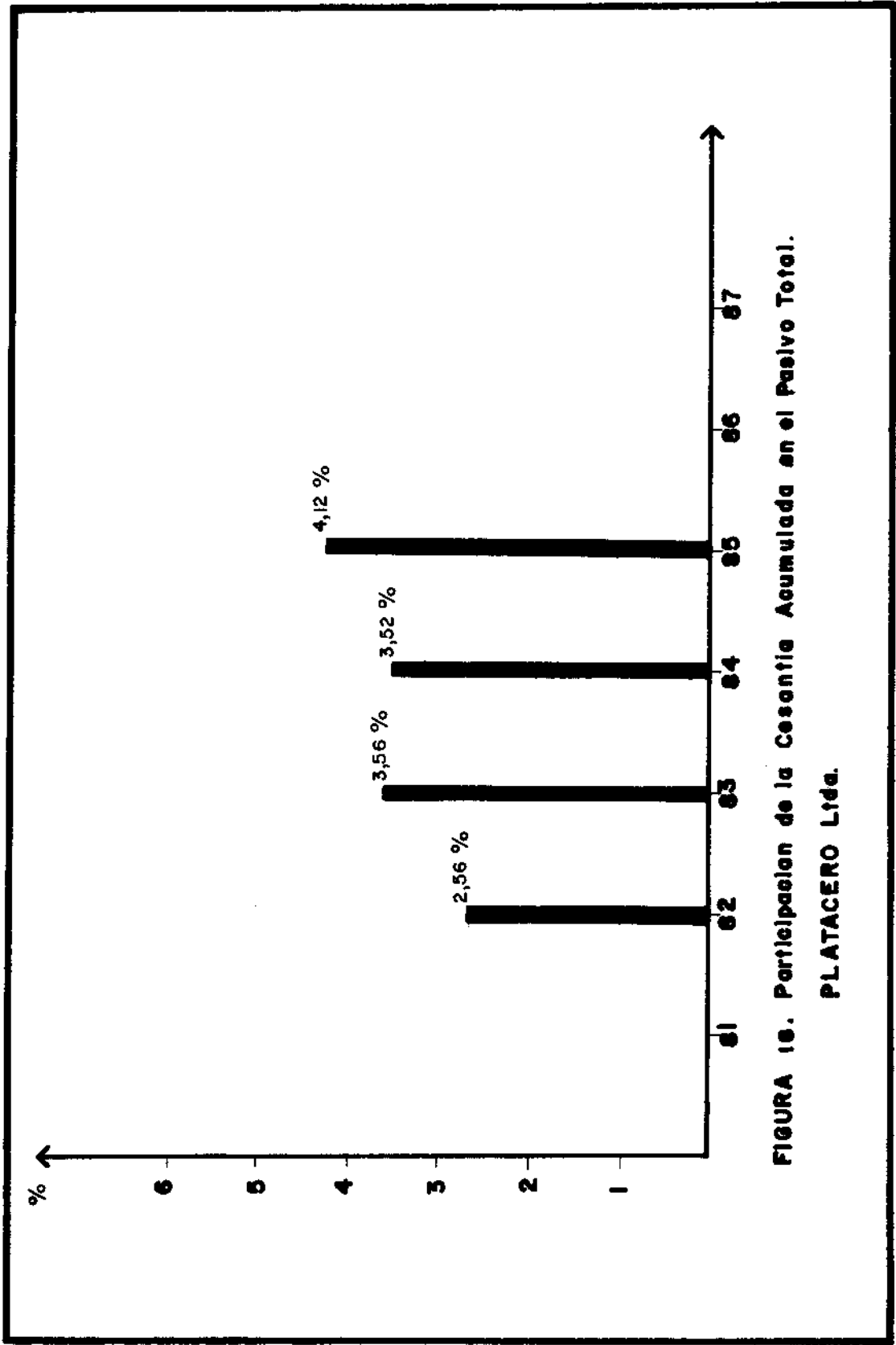


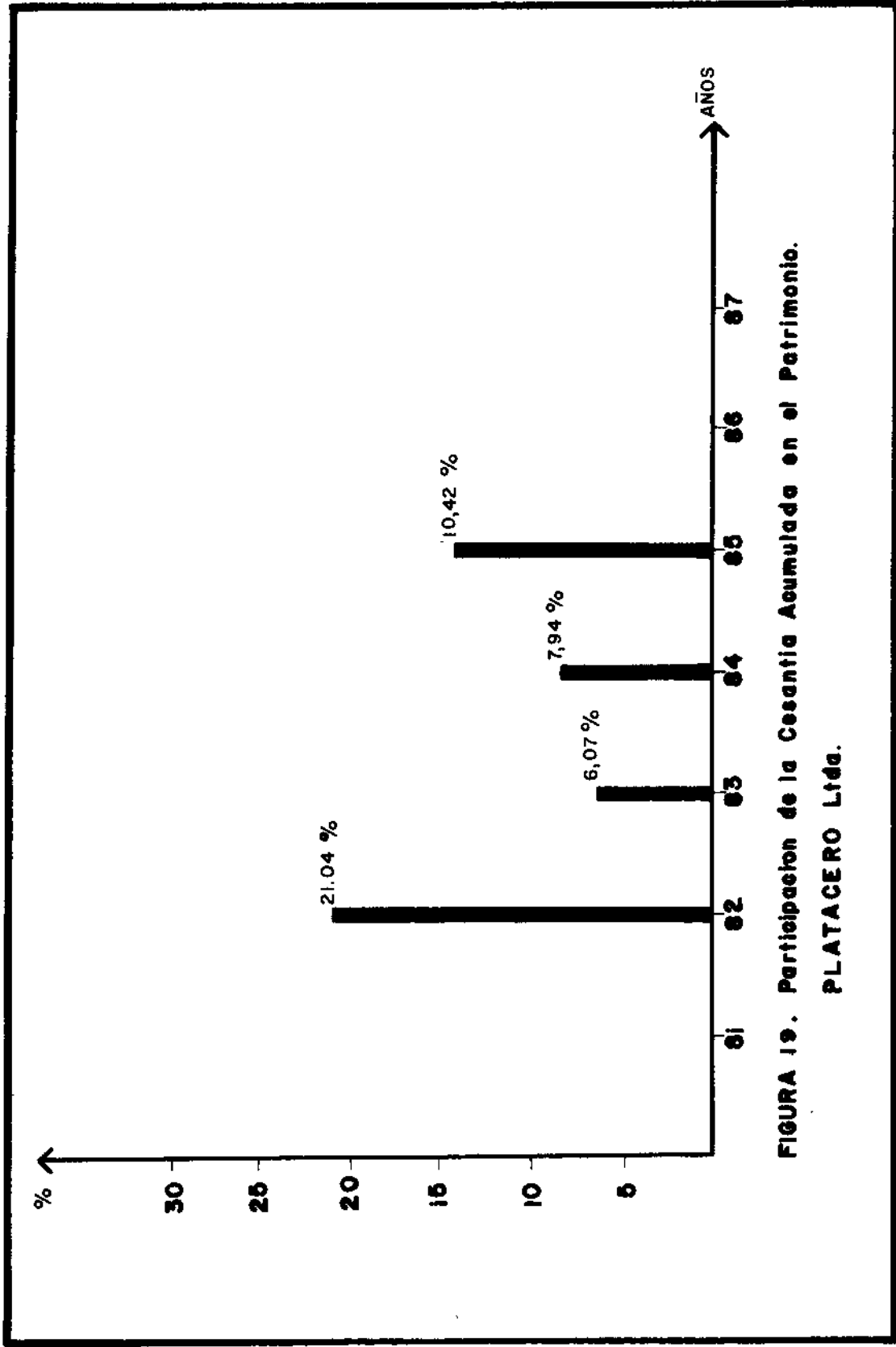
FIGURA 17. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.  
Industrias CHICO.

TABLA 8. Platacero Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Cesantía acumulada	-	780.435,00	857.562,00	986.439,00	1'548.630,00	
Pasivo total	-	30'518.597,00	24'091.900,00	28'014.450,00	37'580.985,00	
Patrimonio	-	3'708.913,00	14'128.484,00	12'416.231,00	14'869.768,00	
<b>Datos en valores reales</b>						
Cesantía acumulada	-	524.348,00	600.293,00	591.863,00	746.440,00	
Pasivo total	-	24'414.878,00	16'864.330,00	16'808.670,00	18'114.035,00	
Patrimonio	-	2'967.130,00	9'889.939,00	7'449.739,00	7'167.228,00	
<b>Porcentajes de participación</b>						
Cesantía acumulada en el	-		2.56%	3.56%	3.52%	4.12%
Pasivo total	-					
Cesantía acumulada en el	-		21.04%	6.07%	7.94%	10.42%
Patrimonio	-					



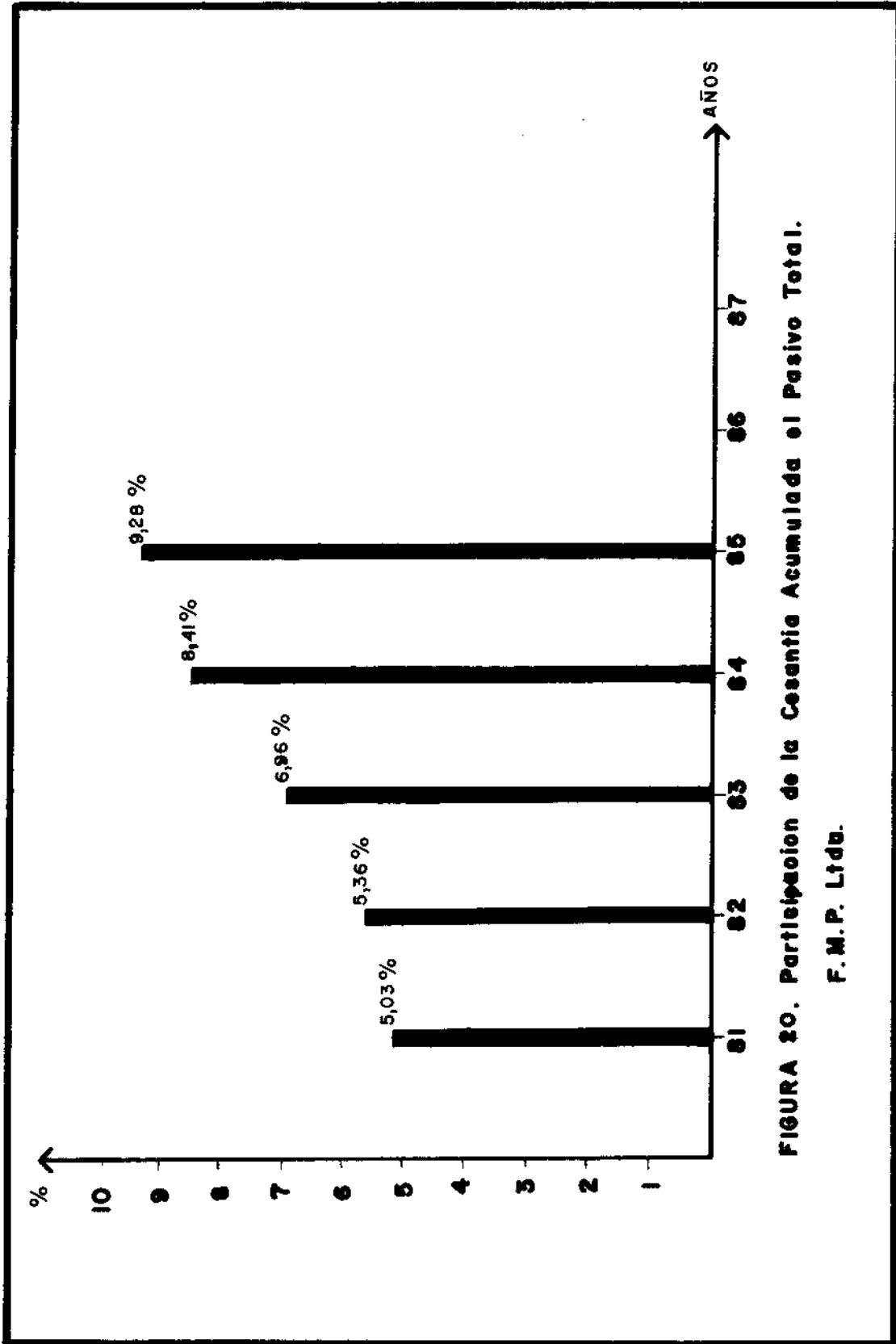
**FIGURA 10. Participación de la Cesantia Acumulada en el Pasivo Total.  
PLATACERO Ltda.**



**FIGURA 19. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.  
PLATACERO Ltda.**

TABLA 9. F.M.P. Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Cesantía acumulada		490.112,00	693.150,00	1'490.620,00	1'865.667,00	2'763.190,00
Pasivo total		9'737.614,00	12'920.217,43	21'411.170,00	22'190.410,00	29'787.014,00
Patrimonio		1'448.759,00	5'672.894,57	7'181.440,00	8'120.760,00	11'189.096,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Cesantía acumulada		490.112,00	554.520,00	1'043.434,00	1'119.400,00	1'331.858,00
Pasivo total		9'737.614,00	10'336.174,00	14'987.819,00	13'314.246,00	14'357.341,00
Patrimonio		1'448.759,00	4'538.316,00	5'027.008,00	4'872.456,00	5'393.144,00
<b>Porcentajes de participación</b>						
Cesantía acumulada en el						
Pasivo total		5.03%	5.36%	6.96%	8.41%	9.28%
Cesantía acumulada en el						
Patrimonio		33.82%	12.21%	20.76%	22.97%	24.69%



**FIGURA 20. Participación de la Cesantía Acumulada el Pasivo Total.  
F.M.P. Ltda.**

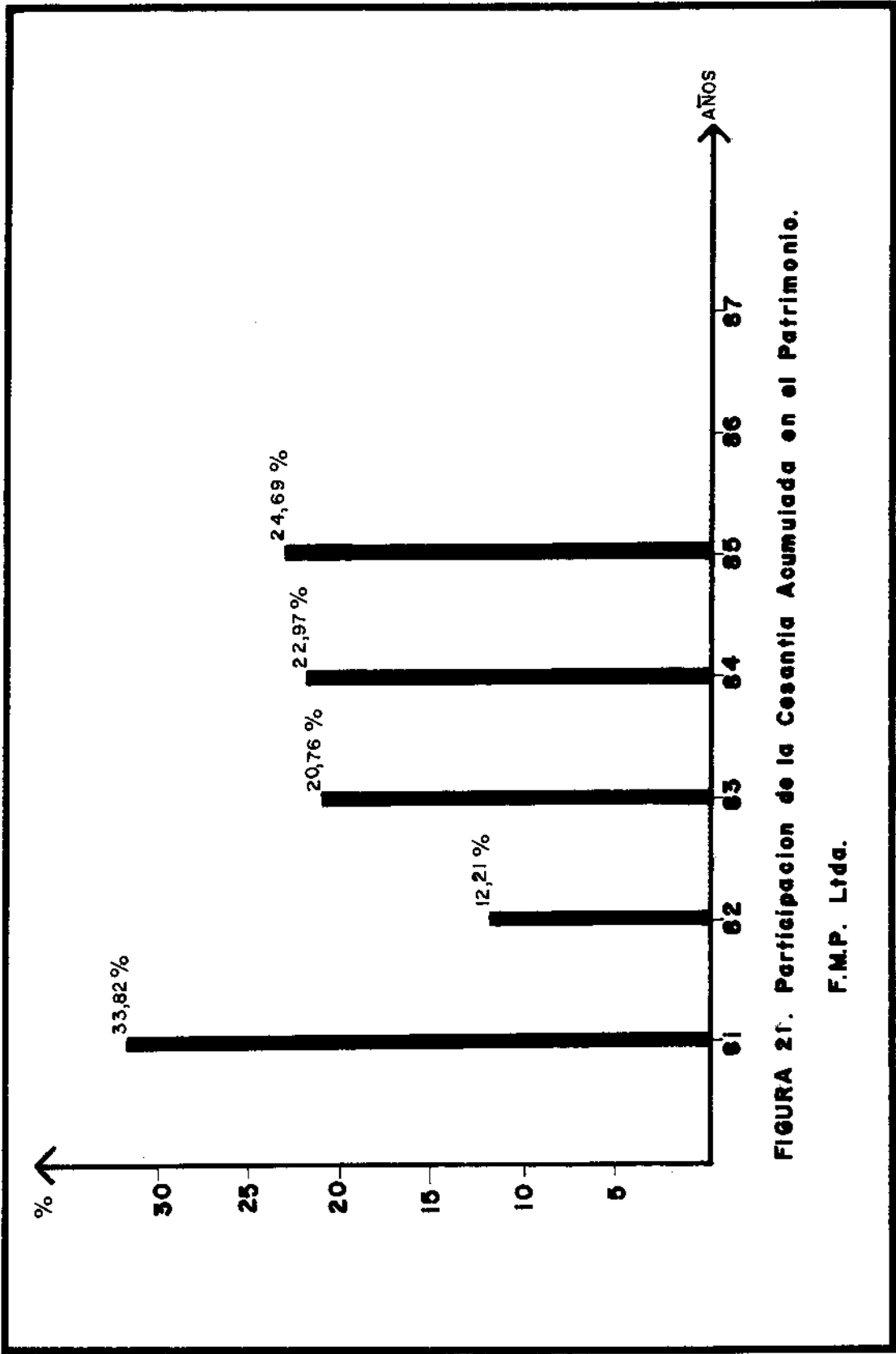
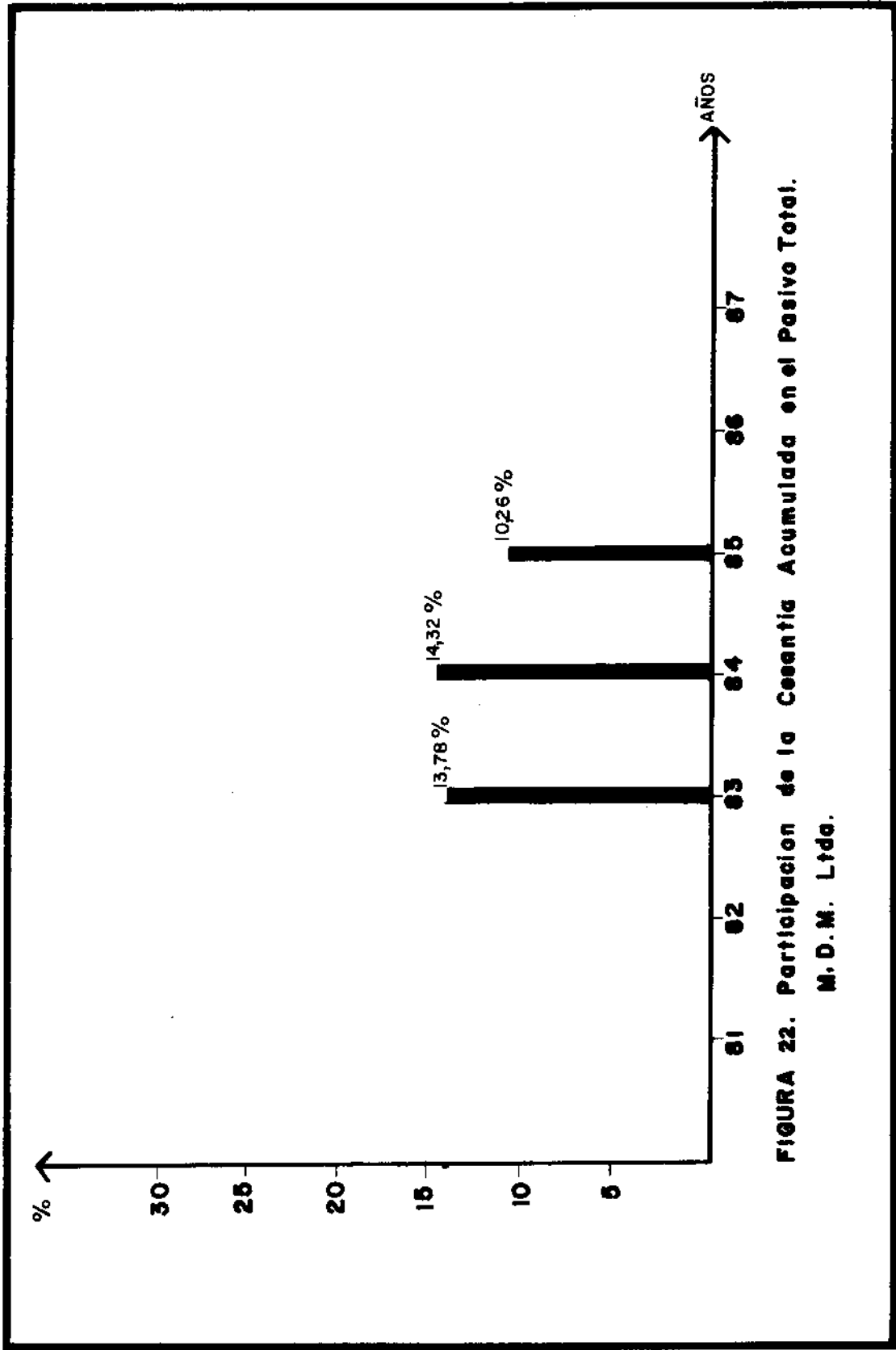


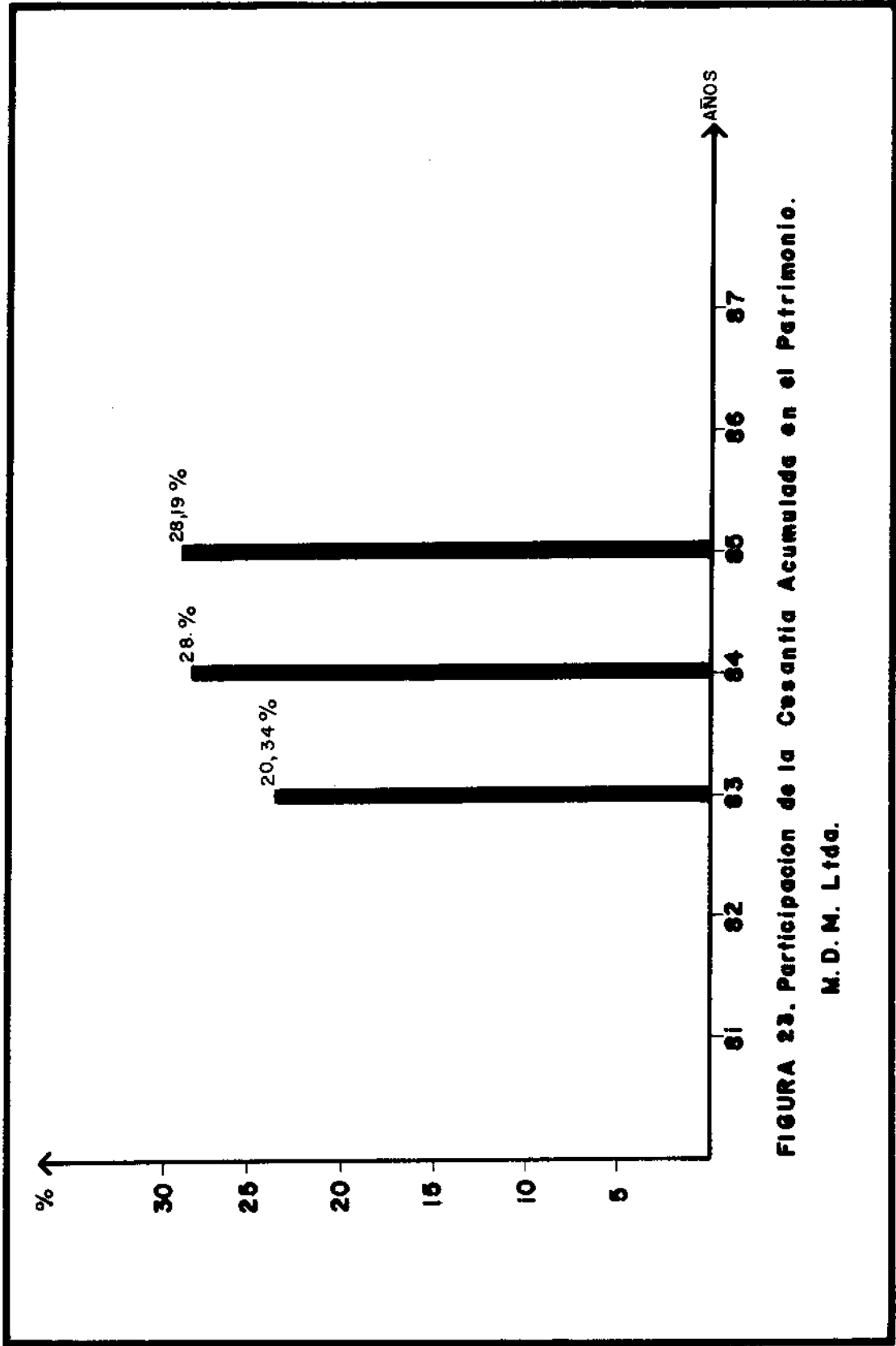
FIGURA 21. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.  
F.M.P. Ltda.

TABLA 10. M.D.M. Limitada

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>						
Cesantía acumulada				114.580,00	333.586,00	527.570,00
Pasivo total			265.154,00	831.369,00	2'329.720,00	5'140.534,00
Patrimonio			461.299,00	563.337,00	1'191.138,00	1'871.171,00
<b>Datos en valores reales</b>						
Cesantía acumulada				80.206,00	200.152,00	254.289,00
Pasivo total			212.123,00	581.958,00	1'397.832,00	2'477.738,00
Patrimonio			369.039,00	394.336,00	714.683,00	901.904,00
<b>Porcentaje de participación</b>						
Cesantía acumulada en el				13.78%	14.32%	10.26%
Pasivo total						
Cesantía acumulada en el						
Patrimonio				20.34%	28.00%	28.19%



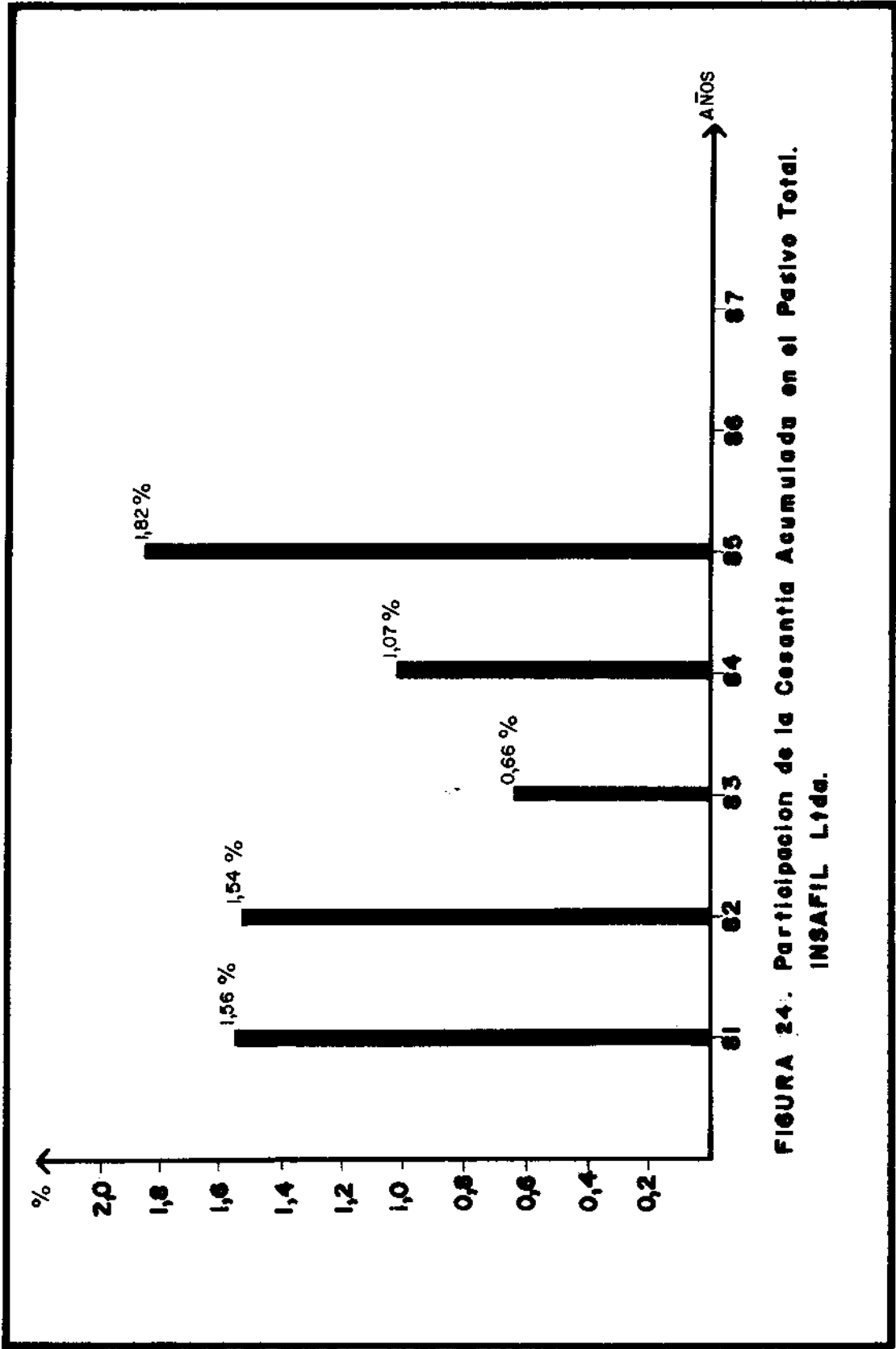
**FIGURA 22. Participación de la Cesantía Acumulada en el Pasivo Total.  
M.D.M. Ltda.**



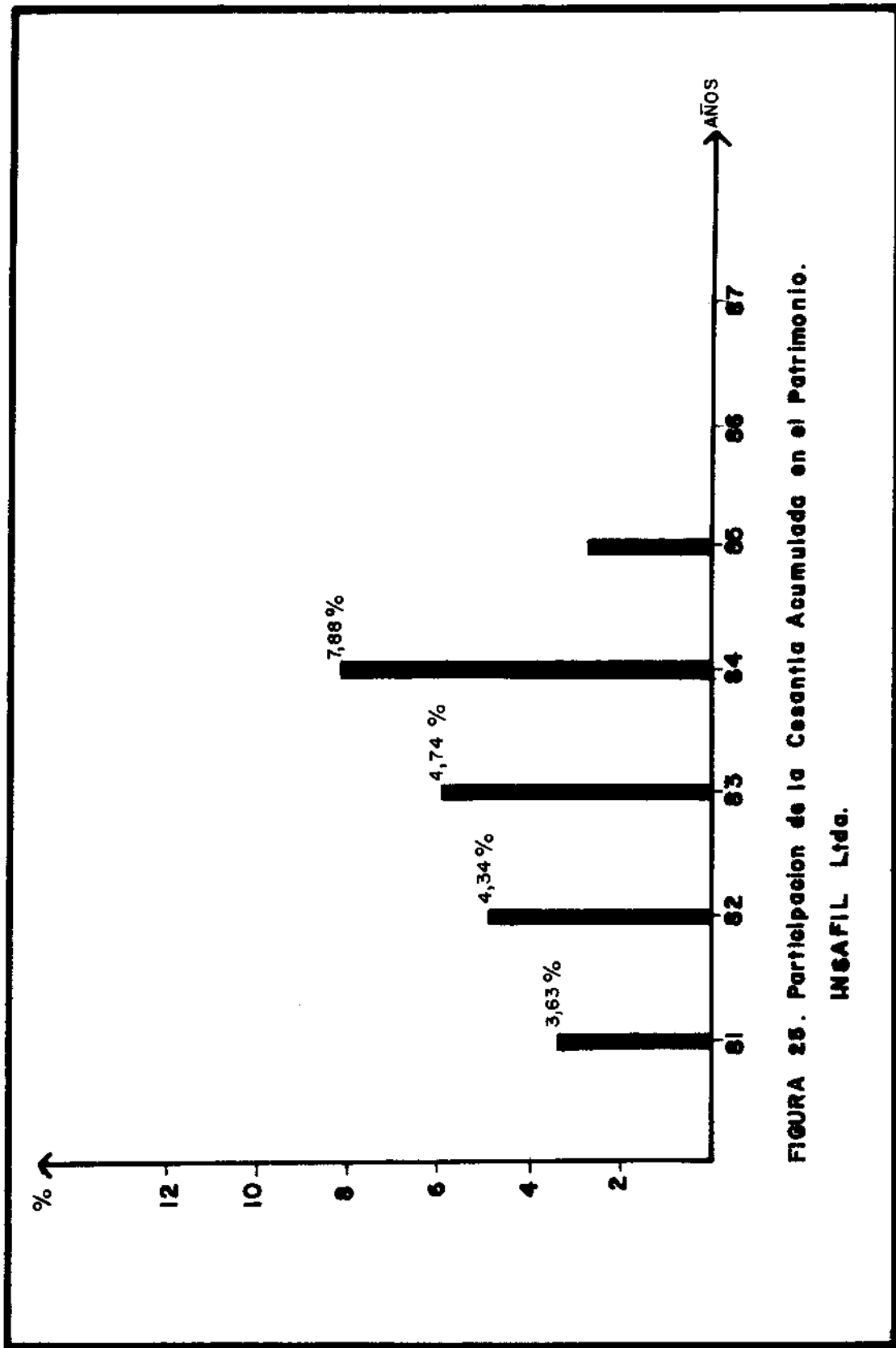
**FIGURA 23. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.  
M.D.M. Ltda.**

TABLA 11. INSAFIL Limitada

Concepto	Año				
	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Datos en valores nominales</b>					
Cesantía acumulada	430.896,00	520.680,00	568.990,00	1'729.672,00	2'215.800,00
Pasivo total	27'609.590,00	33'784.924,00	85'805.946,00	161'980.631,00	121'595.171,00
Patrimonio	11'880.790,00	12'000.000,00	12'000.000,00	21'939.476,00	79'268.069,00
<b>Datos en valores reales</b>					
Cesantía acumulada	430.896,00	416.544,00	398.293,00	1'037.803,00	1'068.016,00
Pasivo total	27'609.590,00	27'027.939,00	60'064.162,00	97'188.379,00	58'608.872,00
Patrimonio	11'880.790,00	9'600.000,00	8'400.000,00	13'163.686,00	38'207.209,00
<b>Porcentaje de participación</b>					
Cesantía acumulada en el					
Pasivo total	1.56%	1.54%	0.66%	1.07%	1.82%
Cesantía acumulada en el					
Patrimonio	3.63%	4.34%	4.74%	7.88%	2.80%



**FIGURA 24. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Pasivo Total.  
INSAFIL Ltda.**



**FIGURA 25. Participacion de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.**  
**INSAFIL Ltda.**

TABLA 12. Análisis financiero por empresa

Empresa	Participación de la cesantía acumulada en el patrimonio		Participación de la cesantía acumulada en el pasivo total	
	Mayor valor	Menor valor	Mayor valor	Menor valor
Industrias Chico	Marcada	23.07% en 1981	Marcada	3.19% en 1981
	disminución del primer al segundo año, con incremento rápido durante los siguientes.	1982	disminución del primer al segundo año, con incremento rápido durante los siguientes.	1982
Platacero Ltda	Marcada	21.04% en 1982	Marcada	4.12% en 1985
	disminución del primer al segundo año. Incremento moderado en los siguientes.	1983	disminución del primer al segundo año. Incremento moderado en los siguientes.	1982

Participación de la cesantía acumulada en el Participación de la cesantía acumulada en el  
 pasivo total patrimonio

Empresa	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor
F.M.P. Ltda	Se presentan disminuciones tanto en el primero como en el último año. Durante el segundo y tercer año aparece un pequeño aumento, que se sostiene en 1984.	9.28% en 1985	5.03% en 1981	Marcada disminución del primero al segundo año, con incremento rápido durante los siguientes años.	33.82% en 1981	12.21% en 1982
M.D.M. Ltda.	Aumento moderado en los dos primeros años y ligera disminución en el siguiente.	14.32% en 1984	10.26% en 1985	Incremento durante los tres años.	28.19% en 1985	20.34% en 1983

Participación de la cesantía acumulada en el Participación de la cesantía acumulada en el  
 pasivo total patrimonio

Empresa	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor
Insafil Ltda.	Marcada disminución durante el tercer año, y aumentos leves en los años siguientes.	1.82% en 1985	0.66% en 1983	Ligero incremento a partir de 1981 y hasta 1984. Marcada disminución durante 1985.	7.88% en 1984	2.80% en 1985

TABLA 13. Datos globales

Concepto	Año	1981	1982	1983	1984	1985
<b>Análisis operacional</b>						
Gastos prestacionales		1'983.685,00	4'642.503,00	6'694.991,00	10'871.064,00	10'589.189,00
Gastos operacionales		34'898.671,00	59'976.258,00	80'785.045,00	102'793.424,00	106'662.085,00
Ventas totales		87'371.009,00	84'912.234,00	103'868.986,00	135'759.166,00	156'476.441,00
<b>Porcentaje de participación</b>						
Gastos prestacionales en						
gastos operacionales		5.68%	7.74%	8.29%	10.58%	9.93%
Gastos prestacionales en						
Ventas totales		3.46%	5.47%	6.45%	8.00%	6.77%
<b>Análisis financiero</b>						
Cesantía acumulada		1'237.823,00	2'070.149,00	2'884.991,00	3'976.740,00	4'521.344,00
Pasivo total		47'288.229,00	72'428.050,00	107'381.428,00	142'915.585,00	111'879.138,00
Patrimonio		14'702.434,00	21'818.447,00	28'045.374,00	31'913.987,00	57'050.588,00
<b>Porcentaje de participación</b>						
Cesantía acumulada en el						
pasivo total		2.62%	2.86%	2.69%	2.78%	4.04%
Cesantía acumulada en el						
patrimonio		8.42%	9.49%	10.29%	12.46%	7.93%

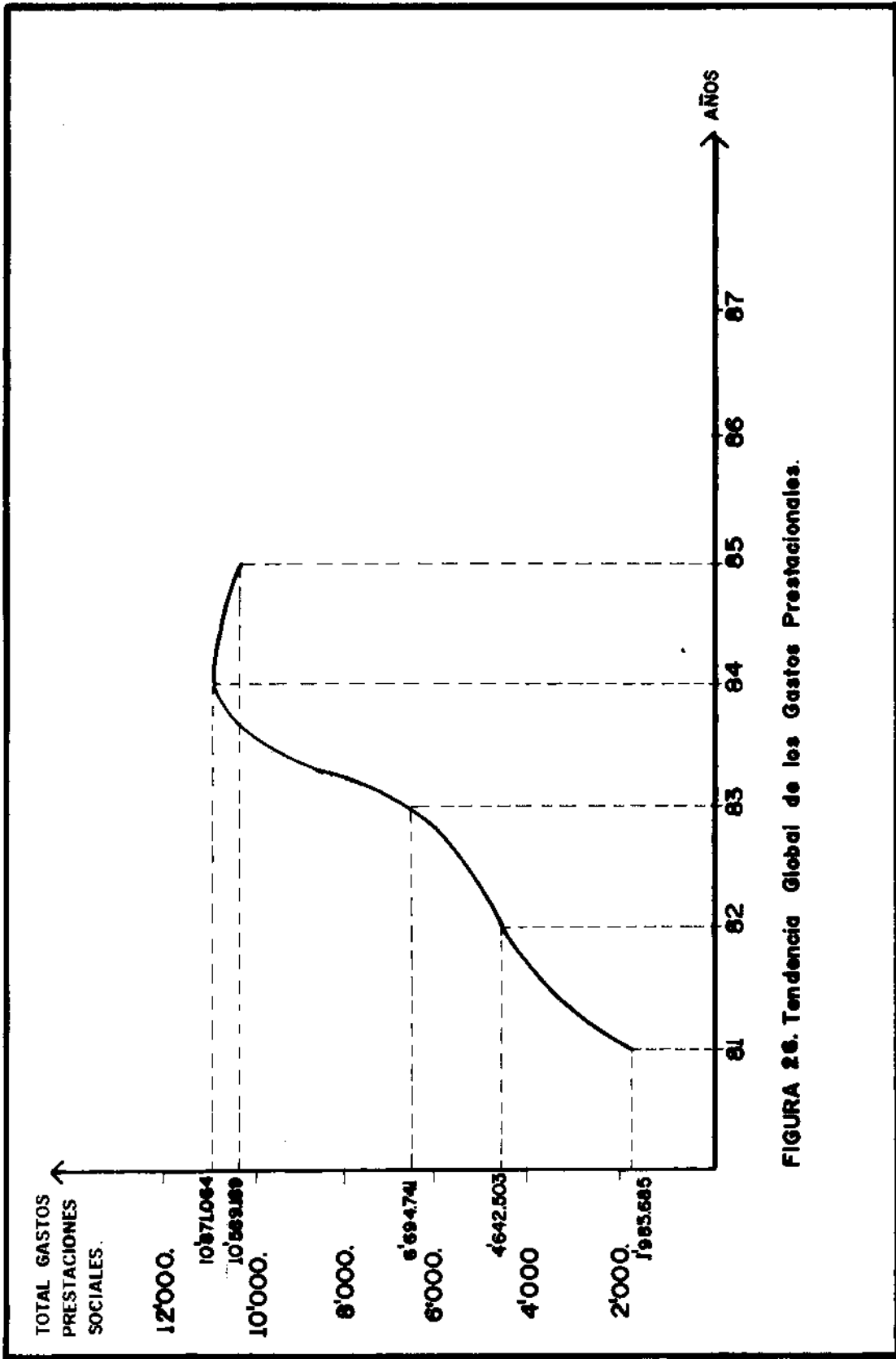
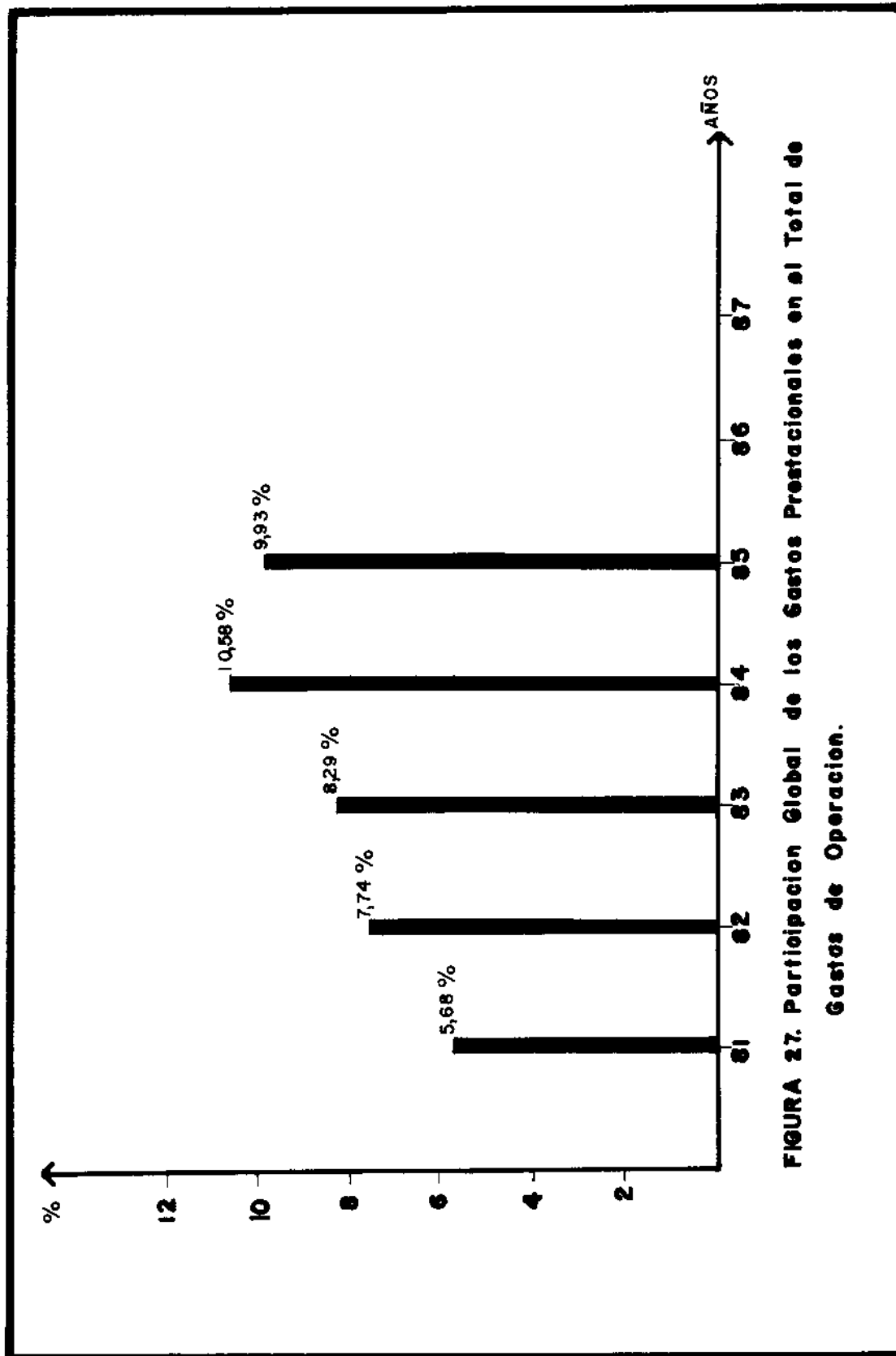
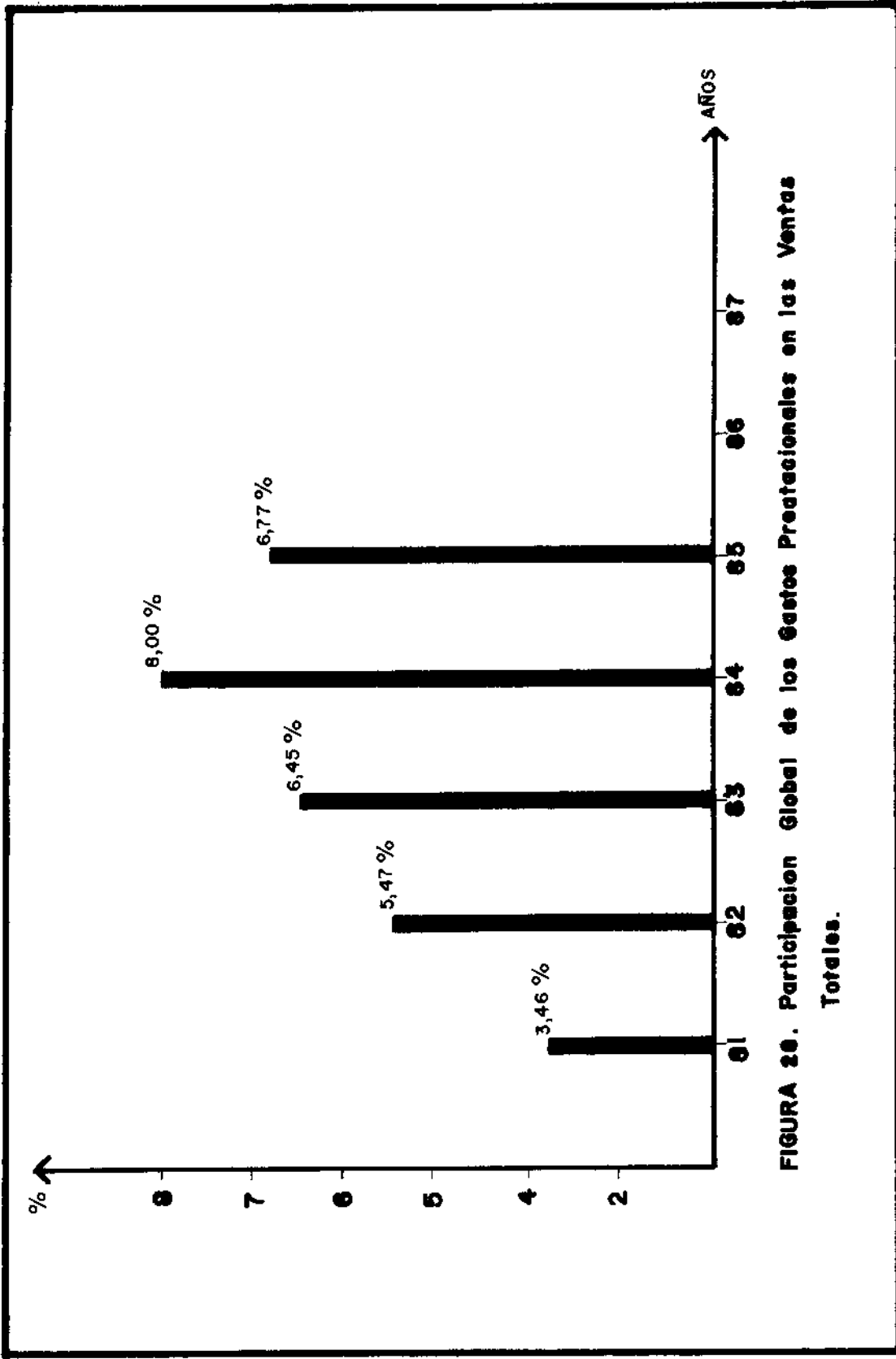


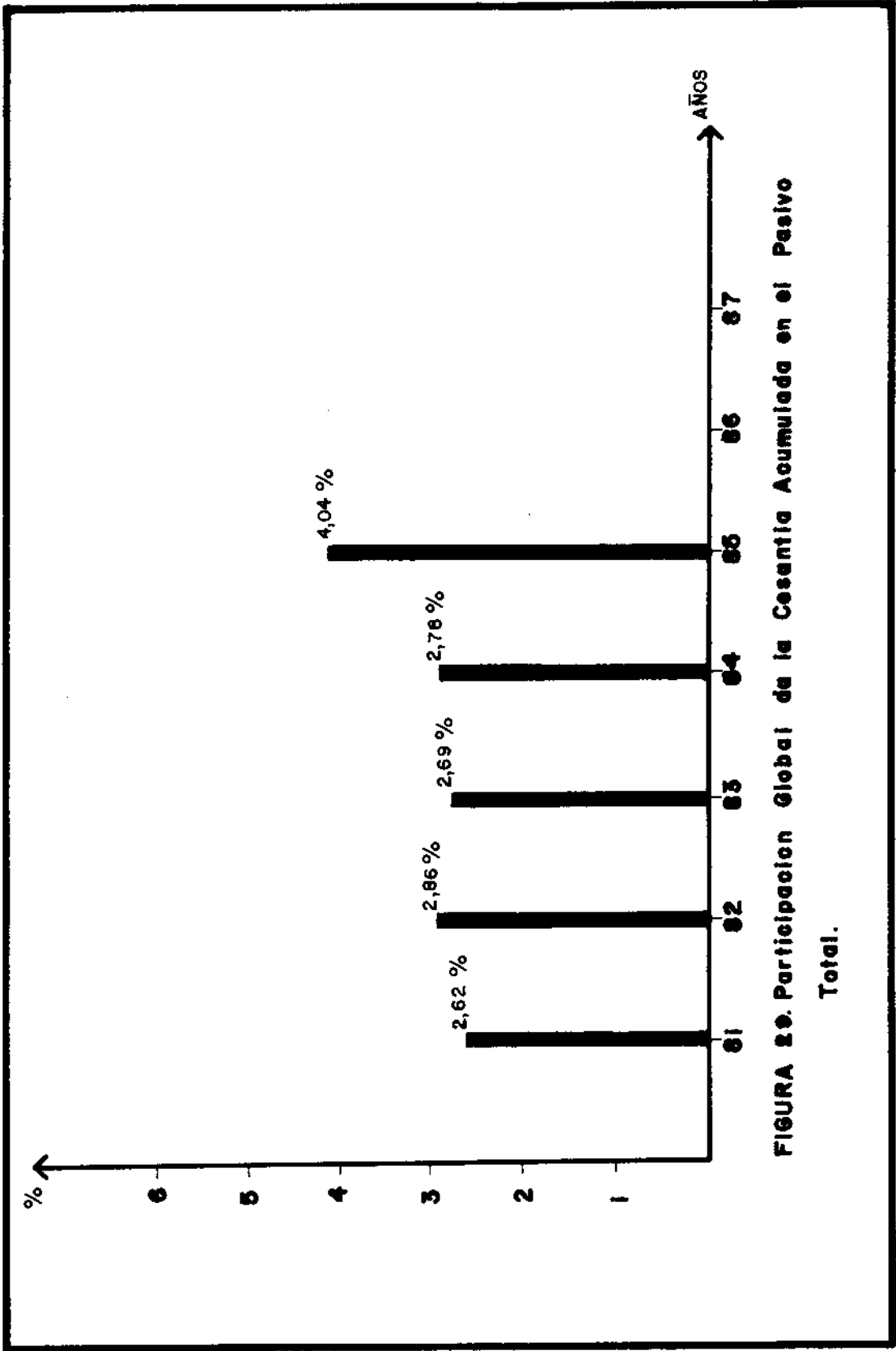
FIGURA 26. Tendencia Global de los Gastos Prestacionales.



**FIGURA 27. Participación Global de los Gastos Prestacionales en el Total de Gastos de Operación.**



**FIGURA 20. Participación Global de los Gastos Predeccionales en las Ventas Totales.**



**FIGURA 20. Participación Global de la Cesantía Acumulada en el Pasivo Total.**

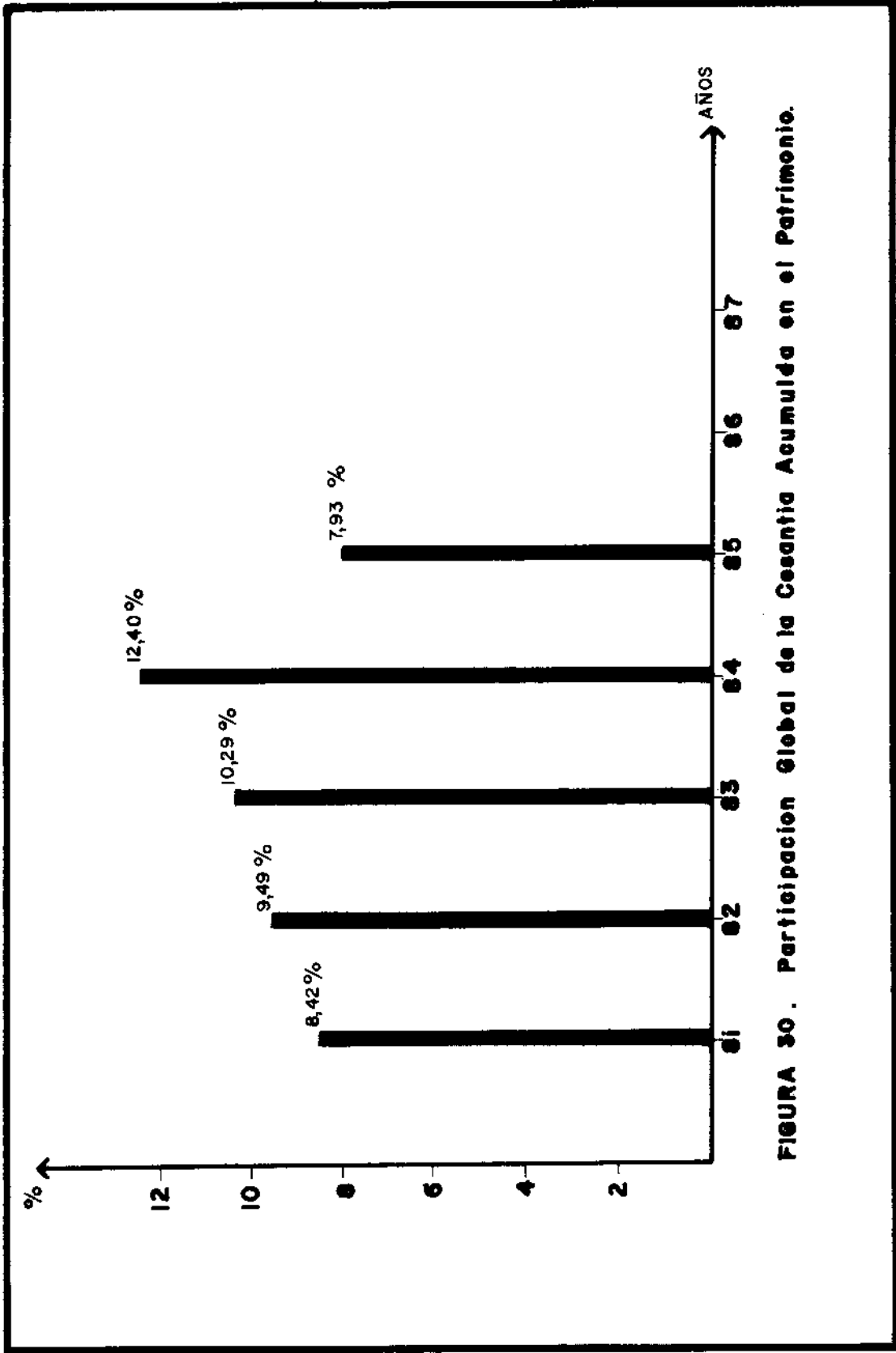


FIGURA 30 . Participacion Global de la Cesantia Acumulada en el Patrimonio.

TABLA 14. Análisis globales

Análisis operacional		Análisis financiero			
Tendencia general	Mayor valor	Menor valor	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor
Las tres gráficas presentan incrementos moderados a partir de 1981, presentándose ligeras disminuciones en dichas participaciones durante 1985.	Los puntos más elevados en las diferentes gráficas se encuentran en el año 1984.	Siendo la tendencia general de incremento, este valor se registra durante 1981, año tomado como base.	Relación cesantía acumulada a pasivo total: La participación de la cesantía acumulada en el pasivo total se mantiene constante durante los cinco años, sus valores van desde 2.62% en 1981 hasta 4.04% en 1985.	4.04% en 1985	2.62% en 1981

---

Análisis operacional

Análisis financiero

---

Tendencia general	Mayor valor	Menor valor	Tendencia general	Mayor valor	Menor valor
-------------------	-------------	-------------	-------------------	-------------	-------------

---

**Cesantía acumulada**

**a patrimonio:**

La participación de la cesantía acumulada en el

patrimonio va

desde: 8.42% en

1981 hasta 7.93%

en 1985.

---

TABLA 15. Datos en valores nominales. Industrias Chico Limitada.

Año	Cesantía	Vacaciones	Primas	Intereses Cesantías	Indemnización Bonificación	Aportes Patronales
1981	160.008,00	67'038,60	96.308,20	38.019,00	18.837,00	195.547,00
1982	347.737,00	150.647,00	306.421,00	69.837,00		558.024,55
1983	609.863,00	235.981,00	360.489,00	130.759,00	55.848,00	747.519,00
1984	1'326.915,00	312.877,00	671.621,00	213.107,00	61.000,00	1'338.725,00
1985	1'284.587,00	423.979,00	912.666,00	276.151,00	76.510,00	1'884.411,00

TABLA 16. Datos en valores nominales. Industrias Chico Limitada

Año	Cesantías acumuladas	Patrimonio	Ventas Totales	Gastos Totales	Pasivo Total
1981	316.815,00	1'372.885,00	17'790.402,70	2'045.664,00	9'941.025,00
1982	593.421,00	5'429.952,38	25'808.153,05	8'606.730,62	13'046.169,92
1983	1'089.664,00	6'192.986,69	33'654.100,46	10'892.905,00	21'261.655,00
1984	1'712.537,00	9'522.371,56	52'430.910,27	20'017.453,00	23'677.429,38
1985	2'325.188,00	11'164.114,00	68'566.966,00	27'768.352,00	38'010.688,00

TABLE 17. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Industrias Chico Limitada.

Año	Total gasto Prestaciones	Gasto Cesantía	Pasivos Totales	Ventas Totales	Gastos Totales
1981	575.758,00	160.008,00	9'941.025,00	17'790.403,00	2'045.664,00
1982	1'146.134,00	278.990,00	10'436.936,00	20'646.522,00	6'885.384,00
1983	1'498.321,00	426.904,00	14'883.159,00	23'557.870,00	7'625.034,00
1984	2'359.947,00	796.149,00	14'206.457,00	31'458.546,00	12'010.472,00
1985	2'341.703,00	619.171,00	18'321.152,00	33'049.278,00	13'384.346,00

- Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981 se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del Índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 447 ).

- Los porcentajes de participación del total de gastos por prestaciones sociales en cada uno de los años, se halla dividiendo gasto anual por cada uno de los diferentes rubros.

- Las Tablas que siguen a continuación están basadas en dichos datos.

TABLA 18. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Industrias Chico Limitada.

Año	Patrimonio	Cesantía Acumulada	Porcentajes de participación gastos prestaciones sociales con:		
			Pasivos totales	Ventas totales	Gastos totales
1981	1'372.885,00	316.815,00	5.79%	3.24%	28.15%
1982	4'343.962,00	474.737,00	11%	5.55%	16.65%
1983	4'335.091,00	762.765,00	10.00%	6.36%	19.65%
1984	5'713.423,00	1'027.522,00	16.61%	7.50%	19.65%
1985	5'381.103,00	1'120.741,00	12.78%	7.08%	17.50%

TABLA 19. Datos en valores nominales. Platacero Limitada.

Año	Cesantía	Vacaciones	Primas	Intereses Cesantías	Indemnización Bonificación	Aportes Patronales
1982	349.800,00	150.430,50	300.310,43	128.796,07	86.153,67	928.030,00
1983	559.870,00	320.460,76	685.120,30	290.460,94	136.064,00	954.734,00
1984	369.968,00	533.753,20	902.758,00	370.695,70	285.470,00	964.165,00
1985	712.747,00	620.450,40	1'270.251,45	436.705,15		984.979,00

TABLA 20. Datos en valores nominales. Platacero Limitada

Año	Cesantías acumuladas	Patrimonio	Ventas Totales	Gastos Totales	Pasivo Total
1982	780.435,00	3'708.913,00	24'294.000,00	9'717.600,00	30'518.597,00
1983	857.562,00	14'128.484,00	36'500.000,00	14'733.550,00	24'091.900,00
1984	986.439,00	12'416.231,00	18'294.891,00	10'820.454,00	28'014.450,00
1985	1'548.630,00	14'869.768,00	37'500.000,00	15'200.295,00	37'580.985,00

TABLA 21. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Platacero Limitada.

Año	Total gasto Prestaciones	Gasto Cesantía	Pasivos Totales	Ventas Totales	Gastos Totales
1982	1'554.817,00	279.840,00	24'414.878,00	19'435.200,00	7'774.080,00
1983	2'062.697,00	391.909,00	16.864.330,00	25'550.000	10'313.485,00
1984	2'055.086,00	221.981,00	16'808.670,00	10'976.935,00	6'492.272,00
1985	1'940.114,00	343.544,00	18'114.035,00	18'075.000,00	7'326.542,00

- Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981 se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 147 ).

- Los porcentajes de participación del total de gastos por prestaciones sociales en cada uno de los años, se halla dividiendo gasto anual por cada uno de los diferentes rubros.

- Las Tablas que siguen a continuación están basadas en dichos datos.

TABLA 22. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Platacero Limitada.

Año	Patrimonio	Cesantía	Porcentajes de participación gastos prestaciones sociales con:		
			Pasivos totales	Ventas totales	Gastos totales
1982	2'967.130,00	624.348,00	6.37%	8.00%	20.00%
1983	9'889.939,00	600.293,00	12.23%	8.07%	20.00%
1984	7'449.739,00	591.863,00	12.23%	18.73%	31.67%
1985	7'167.229,00	746.440,00	10.71%	10.73%	26.48%

TABLA 23. Datos en valores nominales. F.M.P. Limitada

Año	Cesantía	Vacaciones	Primas	Intereses Cesantías	Indemnización Bonificación	Aportes Patronales
1981	105.705,50	42.951,50	89.265,00	8.676,70		359.475,70
1982	320.102,00	96.302,40	160.420,00	29.310,00		986.544,40
1983	660.975,30	180.460,00	280.130,30	68.450,00	37.480,00	1'902.785,60
1984	1'393.172,20	260.472,00	595.150,00	190.356,10	63.190,00	3'467.790,30
1985	2'185.796,00	342.806,00	891.205,00	381.076,00		4'913.683,00

TABLA 24. Datos en valores nominales. F.M.P. Limitada

Año	Cesantías acumuladas	Patrimonio	Ventas Totales	Gastos Totales	Pasivo Total
1981	490.112,00	1'448.759,00	14'900.476,00	12'132.567,00	9'737.614,00
1982	693.150,00	5'672.894,51	23'140.180,00	23'450.120,00	12'920.217,43
1983	1'490.620,00	7'181.440,00	36'420.750,00	37'185.496,00	21'411.170,00
1984	1'865.667,00	8'120.760,00	56'911.720,00	49'960.140,00	22'190.410,00
1985	2'763.190,00	11'189.096,00	82'495.315,00	52'432.067,00	29'787.014,00

TABLA 25. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). F.M.P. Limitada

Año	Total gasto Prestaciones	Gasto Cesantía	Pasivos Totales	Ventas Totales	Gastos Totales
1981	359.477,00	105.706,00	9'737.614,00	14'900.476,00	12'132.667,00
1982	789.236,00	256.082,00	10'336.174,00	18'512.144,00	18'760.095,00
1983	1'331.950,00	462.683,00	14'987.819,00	25'494.525,00	26'029.947,00
1984	2'080.674,00	835.903,00	13'314.246,00	34'147.032,00	29'976.084,00
1985	2'368.395,00	1'053.554,00	14'357.341,00	39'762.742,00	25'272.256,00

- Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981 se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 147 ).

- Los porcentajes de participación del total de gastos por prestaciones sociales en cada uno de los años, se halla dividiendo gasto anual por cada uno de los diferentes rubros.

- Las Tablas que siguen a continuación están basadas en dichos datos.

TABLA 26. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). F.M.P. Limitada.

Año	Patrimonio	Cesantía Acumulada	Porcentajes de participación gastos prestaciones sociales con:	Pasivos totales	Ventas totales	Gastos totales
1981	1'448.759,00	490.112,00	3.69%	2.41%	2.96%	
1982	4'538.316,00	554.520,00	7.64%	4.26%	4.20%	
1983	5'027.008,00	1'043.434,00	8.89%	5.22%	5.11%	
1984	4'872.456,00	1'119.400,00	15.63%	6.09%	6.94%	
1985	5'393.144,00	1'331.858,00	16.49%	5.96%	9.37%	

TABLA 27. Datos en valores nominales. M.D.M. Limitada

Año	Cesantía	Vacaciones	Primas	Intereses Cesantías	Indemnización Bonificación	Aportes Patronales
1982						
1983		12.121,00	12.300,00	2.450,00		6.636,00
1984	134.560,00	84.960,00	185.430,00	30.450,00		248.658,00
1985	203.480,00	120.630,00	195.680,00	50.860,00		268.217,00

TABLA 28. Datos en valores nominales. M.D.M. Limitada

Año	Cesantías acumuladas	Patrimonio	Ventas Totales	Gastos Totales	Pasivo Total
1982		461.299,00	1'257.240,00	715.542,00	265.154,00
1983	114.580,00	563.337,00	3'021.765,00	784.537,00	831.369,00
1984	333.586,00	1'191.138,00	16'242.786,00	3'101.898,00	2'329.720,00
1985	527.570,00	1'871.171,00	14'311.645,00	4'256.253,00	5'140.534,00

TABLA 29. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). M.D.M. Limitada

Año	Total gasto Prestaciones	Gasto Cesantía	Pasivos Totales	Ventas Totales	Gastos Totales
1982			212.123,00	1'005.792,00	572.434,00
1983	23.455,00		581.958,00	2'115.236,00	549.176,00
1984	410.435,00	80.736,00	1'397.832,00	9'745.672,00	1'861.139,00
1985	404.334,00	98.077,00	2'477.738,00	6'898.213,00	2'051.514,00

- Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981 se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 147 ).

- Los porcentajes de participación del total de gastos por prestaciones sociales en cada uno de los años, se halla dividiendo gasto anual por cada uno de los diferentes rubros.

- Las Tablas que siguen a continuación están basadas en dichos datos.

TABLA 30. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). M.D.M. Limitada.

Año	Patrimonio	Cesantía Acumulada	Porcentajes de participación sociales con:	Porcentajes de participación gastos prestaciones	Gastos totales
			Pasivos totales	Ventas totales	
1982	369.039,00				
1983	394.336,00	80.206,00	4,03%	1,11%	4,27%
1984	714.683,00	200.152,00	29,39%	4,21%	22,05%
1985	901.904,00	254.288,74	16,32%	5,86%	19,71%

TABLA 31. Datos en valores nominales.      Insafil Limitada.

Año	Cesantía	Vacaciones	Primas	Intereses Cesantías	Indemnización Bonificación	Aportes Patronales
1981	540.090,00	56.240,00	50.340,00	20.950,00		380.830,00
1982	595.380,00	149.690,00	220.680,00	34.055,00		440.590,00
1983	612.655,00	295.823,00	541.128,00	58.747,00		1'032.458,00
1984	1'516.620,00	999.426,00	1'350.108,00	189.405,00		2'550.978,00
1985	1'602.451,00	1'006.398,00	1'273.179,00	310.713,00		3'140.543,00

TABLA 32. Datos en valores nominales. Insafile Limitada.

Año	Cesantías acumuladas	Patrimonio	Ventas Totales	Gastos Totales	Pasivo Total
1981	430.896,00	11.880.790,00	24.680.130,00	20'720.340,00	27'609.590,00
1982	520.680,00	12'000.000,00	31'640.720,00	32'480.330,00	33'784.924,00
1983	568.990,00	12'000.000,00	38'787.650,00	51'810.718,00	85'805.945,00
1984	1'729.672,00	21'939.476,00	82'384.968,00	87'422.428,00	161'980.631,00
1985	2'215.800,00	79'268.069,00	121'765.992,00	121.633.667,00	121'595.171,00

TABLA 33. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Insaafil Limitada.

Año	Total gasto Prestaciones	Gasto Cesanifa	Pasivos Totales	Ventas Totales	Gastos Totales
1981	1'048.350,00	540.090,00	27'609.590,00	24'680.130,00	20'720.340,00
1982	1'152.316,00	476.304,00	27'027.939,00	25'312.576,00	25'984.264,00
1983	1'778.568,00	428.859,00	60'064.162,00	27'151.355,00	36'267.503,00
1984	3'963.922,00	909.972,00	97'188.379,00	49'430.981,00	52'453.457,00
1985	3'534.643,00	772.381,00	58'608.872,00	58'691.208,00	58'627.427,00

- Para trasladar los valores nominales a pesos reales de 1981 se realizaron las diferentes conversiones según la expresión del índice de poder adquisitivo de la moneda. (Ver fórmula presentada en la página 447).

- Los porcentajes de participación del total de gastos por prestaciones sociales en cada uno de los años, se halla dividiendo gasto anual por cada uno de los diferentes rubros.

- Las Tablas que siguen a continuación están basadas en dichos datos.

TABLA 34. Datos en valores reales (con base en el valor de la moneda del año 1981). Insafil Limitada.

Año	Patrimonio	Cesantía Acumulada	Porcentajes de participación gastos prestaciones sociales con:		
			Pasivos totales	Ventas totales	Gastos totales
1981	11'880.790,00	430.896,00	3.80%	4.25%	5.06%
1982	9'600.000,00	416.544,00	4.26%	4.55%	4.43%
1983	8'400.000,00	398.293,00	2.96%	6.55%	4.90%
1984	13'163.686,00	1'037.803,00	4.08%	8.02%	7.56%
1985	38'207.209,00	1'068.016,00	6.03%	6.02%	6.03%

## 4.2 ANALISIS GENERAL

Tanto en el análisis operacional como en el financiero se refleja claramente la incidencia que van tomando año tras año los gastos prestacionales en la situación financiera de cada una de las empresas. Si observamos lo que ha sido a través de los cinco años el comportamiento de dichos gastos, podemos comprobar que en términos reales representan un factor de importancia dentro del contexto empresarial que es preciso controlar, para evitar posibles situaciones de desequilibrio económico.

En ninguno de los casos vistos se observaron disminuciones que pudieran llegar a incidir en forma favorable dentro de la parte económica de dichas entidades; por el contrario, desde 1981 y hasta 1984 los costos laborales van creciendo en forma acelerada especialmente durante este último período en el cual se presentan los índices más altos de costo de vida. Durante 1985 y como consecuencia de los cambios económicos a nivel nacional, los valores por gastos incurridos tratan de estabilizarse apareciendo un pequeño descenso a nivel general. Sin embargo, esto no nos puede demostrar que en lo sucesivo la tendencia de las erogaciones por razón de los contratos laborales de las empresas económicamente activas sea la de desaparecer con el paso de los años, más aún cuando es poco o casi nada lo que se ha logrado; por hacer de todas estas cargas algo menos gravoso para quienes tienen la obligación de responder por

ellas. Por el contrario es más fácil predecir futuros inciertos dada precisamente la pérdida constante del valor de la moneda nacional.

El Estado movido por un ánimo y sensibilidad social muy justificado ha trasladado al sector empresarial cargas laborales como las señaladas con el fin de elevar las condiciones sociales del trabajador lo cual es posible de llevar a cabo por grandes empresas consolidadas comercialmente.

La pequeña y mediana empresa o aquellas compañías en vía de consolidación encuentran onerosa esta carga y por lo tanto desalientan la inversión en esta clase de empresa que se hace principalmente con el ahorro nacional privado pues las grandes agrupaciones industriales o comerciales generalmente son hechas con el concurso de la inversión extranjera y oficial.

Esta situación no fomenta el empleo y por lo tanto la capacidad adquisitiva del país, afectando negativamente el crecimiento de los mercados y por lo tanto una de las variables esenciales para la generación de la riqueza de un país, única fuente de auténtica prosperidad.

El problema del pasivo laboral no debe ser tratado de manera específica desde puntos de vista legales, sociales, financieros, sino de una manera global como parte esencial del proceso de equilibrio

general del sistema económico hacia una mayor eficiencia en su desempeño y en logro de creación de riqueza.

## 5. CONCLUSIONES

A través del desarrollo de la presente investigación se han dado las bases para formular las conclusiones, después del análisis respectivo de los datos tomados en las cinco empresas representativas de la pequeña y mediana industria santandereana.

La primera conclusión a que se puede llegar una vez visto lo que ha sido el desarrollo de la pequeña y mediana industria el departamento y la problemática que ha tenido que afrontar para lograr el sitio que hoy ocupa en la economía nacional, es la siguiente: La legislación laboral vigente no es favorable para los empleadores de este sector de la industria, lo demuestran claramente los datos recopilados y graficados, las encuestas realizadas y los análisis respectivos a las cinco empresas tomadas como parte central del presente estudio.

Si se toma por ejemplo la tendencia de los gastos por prestaciones a través de los cinco años en cada una de las empresas, se observa

que año tras año van creciendo a pesar de que una de las políticas laborales más común es la contratación del personal a término fijo. En las encuestas realizadas a los cinco empleadores se vio el temor existente en la vinculación del personal por otro medio diferente a este, precisamente por resultarles de mayor conveniencia el no dejar que los montos por cargas laborales engrosen cada año los pasivos existentes.

- Con el análisis de los gastos por conceptos prestacionales y la forma como están manejados por este tipo de empresa observamos que existe desorganización y falta de técnicas en cuanto a la forma de prevenir que tales erogaciones se hagan sin haber presupuestado o planeado el gasto. Por ejemplo encontramos que en todas las empresas estudiadas la provisión para gastos por prestaciones sólo existe contablemente y su valor está invertido en capital de trabajo, trayendo como consecuencia el que la empresa se descapitalice cada vez que se deba efectuar su pago. Es necesario por lo tanto adecuar las políticas económico-contables para que reflejen en forma más clara y precisa la situación financiera de este tipo de empresa.

- La acumulación de las cesantías y la forma como estas inciden en la situación económica de las empresas se puede reflejar en la participación que van tomando en el pasivo total.

Por ejemplo en la gráfica global de dicha relación observamos que

los valores reales tomados desde 1981 hasta 1985 van desde 2.62% a 4.04%. Si bien es cierto, que estos porcentajes son relativamente bajos, con el paso de los años se convierten en un costo muy elevado, dado el efecto que su monto ejerce sobre los intereses y la retroactividad de los mismos. En efecto la retroactividad es carga injusta para las empresas, pues amenaza diariamente su propia existencia, además de que se constituye en un pasivo imposible de cuantificar en los estados financieros.

- Una visión global a los niveles de endeudamiento de las cinco empresas muestra los altos índices que poseen especialmente durante los primeros años y la forma como estos van disminuyendo hasta llegar en promedio a un 66.23%. Esto nos refleja el hecho de que para poder subsistir se hace necesario recurrir a diversas fuentes de crédito con el consiguiente pago de intereses, especialmente en la etapa inicial ya que es en la cual se requiere cumplir con mayores compromisos y afrontar diversas cargas.

Se hace necesario que el Gobierno Nacional adopte medidas eficaces que contribuyan a incentivar la inversión nacional como por ejemplo: La exoneración de pagos por conceptos de impuestos, aportes y demás gravámenes durante los dos primeros años de vida de las industrias de este sector.

Sobre este aspecto los empleadores han mostrado su preocupación y

han solicitado constantemente la revisión de dichos parámetros en virtud de que les resulta muy oneroso su pago dado principalmente porque son gastos que crecen progresivamente. Si consideramos el 8% que las empresas tienen que desembolsar mensualmente para el pago de aportes patronales, además de los pagos por concepto de seguro social, se puede concluir como en efecto está ocurriendo que el inversionista prefiera sacar su dinero del país o colocarlo en instituciones financieras que le reporten cierto interés antes que pensar en crear nuevas industrias que lo único que le proporcionan son costos, problemas laborales y la posible pérdida de su inversión.

De ahí que sea necesario proporcionarle al empresario mejores perspectivas para que en el futuro el país cuente con las fuentes de trabajo necesarios para la mano de obra oferente.

- Otro de los aspectos que merece especial atención por parte del Gobierno Nacional es la revisión de las líneas y los sistemas crediticios a que tienen acceso los pequeños y medianos productores.

En la mayoría de las veces los recursos que ofrecen las instituciones financieras requieren el cumplimiento de gran cantidad de requisitos que hacen casi que imposible el pretender disponer de ellos cuando más se necesiten. Además los intereses financieros no son los más adecuados para sectores como el de la pequeña y mediana industria que carecen de recursos propios para el giro ordinario de sus negocios.

Por esta razón, cuando el pequeño o mediano productor llega a tener acceso a estas líneas de crédito, generalmente lo hace con el fin de cumplir ciertas obligaciones contraídas, ya sean internas o externas a su empresa, y no, como se previó en el momento de la consecución de dicho préstamo.

- Otro problema que está afectando a la pequeña y mediana industria y repercute desfavorablemente en su situación económica es la llamada transición de las prestaciones patronales hacia el régimen de la seguridad social. Los vacíos y la falta de claridad de que adolecen los reglamentos del ISS, la actitud de este al negarse a asumir prestaciones que le corresponden, los trámites y los frecuentes enfrentamientos judiciales con las empresas, crean también costos inciertos para los empleadores, que no saben en definitiva hasta donde llega su responsabilidad en este aspecto, viéndose doblemente gravados muchas veces, con los aportes del ISS, y con el pago de la pensión, y crea igualmente desconcierto al trabajador que tan poco conoce con certeza la suerte de su prestación.

- Otra parte de las prestaciones a cargo del patrono que merecen especial atención es el régimen de las indemnizaciones vigentes que hacen a veces indisoluble el vínculo laboral y tornan cautelosos a los patronos en el enganche de nuevo personal.

De los datos tomados en las empresas estudiadas se observó que en algunas de ellas los gastos por este concepto han sido frecuentes a

través de los cinco años, sin embargo estos montos no llegan a ser significativos dado que con las políticas laborales utilizadas por estas empresas, la antigüedad promedio de los trabajadores a nivel general es de cinco años.

- El proceso de descapitalización que se ha vivido durante largo tiempo en el país, se debe en gran parte a la falta de estímulos por parte del Gobierno Nacional, reflejado precisamente en la gran cantidad de trabas de que adolecen los medios productivos, como por ejemplo: Onerosas cargas presupuestales, altas tasas de interés, gravosos impuestos y un sinnúmero de inconvenientes que hacen casi imposible el pretender abrir nuevas fuentes de desarrollo industrial.

Observar lo que ha sido el desarrollo de la pequeña y mediana industria a través del presente estudio y cómo puede estar incidiendo el sistema prestacional vigente en su situación financiera, hace suponer la falta de técnica que ha existido en gran parte de la legislación laboral en el país. De esta manera, este tipo de industria se encuentra enfrentando situaciones de desequilibrio con una legislación laboral generosa, amplia y bien inspirada, pero con dificultades prácticas en su aplicación, pues no contribuye a fomentar el proceso general de expansión industrial.

Esta dicotomía, aumentada por la inseguridad, falta de infraestructura

elevado costo del dinero, crean un panorama poco halagador para el éxito industrial del país.

Otro de los factores que inciden desfavorablemente en este tipo de empresa es la carencia de un adecuado conocimiento de los costos futuros. Se observó a través de los cinco estudios realizados que no se trabaja con proyecciones o presupuestos que puedan anticipar desembolsos futuros. Sobre este aspecto se hace necesario que los empresarios opten por la utilización de los servicios de un experto asesor contable, que aplique los correctivos necesarios, de manera adecuada y oportuna, y sea su mano derecha en la toma de decisiones.

La selección intencionada entre varios cursos de acción alterna hace que se llegue a obtener mejores resultados; quienes han podido sobresalir a los muchos obstáculos que a diario se presentan en el mundo de los negocios, frecuentemente coinciden en afirmar, que han delegado parte de sus funciones a personal capacitado para tal fin.

Existen empresas sólidamente organizadas que cuentan con verdaderos profesionales en los campos de: Presupuestos, costos, análisis financieros, créditos, impuestos, etc. y no necesariamente sobresalen por ser grandes complejos industriales. Son empresas que han

sabido utilizar técnicos en cada materia y hoy se distinguen en cuanto a organización, producción y control; por ejemplo en nuestro medio el sector confecciones cuenta con algunas empresas que están hoy, marcando la pauta en su desarrollo industrial.

Una forma sencilla y práctica de conocer los costos en que se ha incurrido a través de las operaciones realizadas en cualquier clase de empresa, nos la dan, los análisis efectuados a sus operaciones. Si por alguna razón, el empresario es una persona reacia a contratar los servicios de asesores externos, y prefiere él mismo conocer la situación de su negocio, existen fórmulas muy fáciles en su aplicación, como las desarrolladas en el capítulo cuatro del presente estudio, que le pueden conducir a obtener una visión más clara de la situación financiera de su empresa en cualquier momento.

Ideado sobre las bases de costos inciertos para los pequeños y medianos productores, el presente estudio ha tocado insistentemente los parámetros a revisar y las medidas a seguir, por quienes tienen a su cargo la responsabilidad del desarrollo económico de los sectores productivos del país. Es así, como se hace necesaria la adopción de medidas tributarias que favorezcan la creación de nuevas fuentes de trabajo.

Pretender hacer un replanteamiento de las normas laborales vigentes e implantar sistemas diferentes al actual, como un medio para subsanar muchos de los problemas expuestos, a través de la realización del presente estudio, es algo tan deseable e ideal como difícil de realizar de manera inmediata, o siquiera a corto plazo. La ejecución de la medida debe concebirse en forma escalonada, gradual, como un proceso permanente hacia algo muy favorable. Ciertas prestaciones legales rigen en todo el mundo y coexistirán siempre con cualquier clase de salario, como es el caso de las vacaciones y otros descansos remunerados. De igual forma operan todas aquellas prestaciones extralegales en las que la generosidad de los empleadores ha incurrido. Sin embargo, y teniendo presente que es el efecto retroactivo de las cesantías lo que hace que muchas empresas lleguen a tener pasivos cuantiosos e inciertos en sus estados financieros, podría pensarse en la adopción de un SALARIO INTEGRAL, que evitaría la acumulación de costos por causa de las cesantías y a la vez suprimiría el pago de sus intereses. Esto ocasionaría un aumento en la capacidad de compra de los trabajadores y por consiguiente un aumento en la productividad. Sólo restaría que se orientara al trabajador sobre aspectos como: Ahorro, mejores inversiones, etc., que eviten el aumento de la inflación de los precios.

Estas medidas deben ser flexibles al comportamiento económico del

país, a los cambios sociales que ellos impliquen y las normas jurídicas del momento, puesto que no es sensato proclamar una política laboral irreversible y estática o pretender una dispersión cada vez mayor de la remuneración laboral del trabajo. Por ello es necesario una dosis de realismo, no se trata de un desmonte inmediato y total de las prestaciones, sino de un replanteamiento de ellos, ciñéndose a una escala de prioridades y a la realización de condiciones precedentes o prerequisites para que las sucesivas medidas sean operativas desde el punto de vista práctico.

## BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA, Luis y CABANALLAS DE TORRES CASTILLO, Guillermo. Tratado de política laboral y social. Capítulo VI: La política labora. Argentina, Heliasta, 1976. p. 425-430.
- ANDRADE CRISPINO, Antonio. La revolución por el salario en Colombia. Capítulo I: Historia del salario. Bogotá, Teoría, 1947. p. 21-31
- BUITRAGO C., Luis A. Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Bucaramanga, Impreso res Colombianos. 1978. p. 349
- CONFERENCIA ASOCIACION NACIONAL DE INDUSTRIALES (ANDI). Algunas consideraciones sobre el salario integral. Medellín, 1981.
- CONGRESO NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS. Conveniencia de una reforma laboral. Paipa, 1981. p. I-19
- CONSUEGRA HIGGINS, José. Teoría de la inflación, el interés y los salarios. Bogotá, Plaza y Janes, 1978. p. 278
- FEDERACION NACIONAL DE COMERCIANTES (FENALCO). El salario integral y el sector comercio. Medellín, 1980.
- \_\_\_\_\_. Reformas a la legislación laboral. En: Vanguardia Liberal, Bucaramanga, (13, Julio, 1986); p. 12
- FORO ABOGADOS LABORALISTAS. Salario integral y concertación. Bogotá, 1982. p. 1-15
- GALLO V., Carmenza. Hipótesis sobre la acumulación originaria de capitales en Colombia. 1925-1930. Bogotá, Nacional, 1971. p. 63-71

- GAVASSA V., Edmundo. Reminiscencias del comercio bumangués. Bucaramanga, América, 1982. p. 238
- GIRALDO GALVEZ, Héctor. El pasivo laboral de las empresas. Bogotá, 1984. p. 16-24
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derechos del trabajo: Nociones generales. 5ed. Bogotá, Temis, 1979. p. 36-47, 64-68
- \_\_\_\_\_. El derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Rosaristas, 1978. p. 36-58
- \_\_\_\_\_. Prestaciones sociales del sector privado. 4ed. Bogotá, 1984. p. 19-20, 28-29
- HIDERFING, Rudolf. El capital financiero. Madrid, Tecnos, 1973. p. 394-412.
- HOMMES, Rudolf. Los pequeños empresarios; cautivos de la esperanza. Estrategia. 1984. p. 26-31
- MANTILLA ALVAREZ, Alirio y SIERRA VILLAMIZAR, Camilo. Consideraciones sobre salario integral en Colombia. Bucaramanga, 1982. p. 49. Tesis: Economista. Universidad Cooperativa INDESCO, Facultad Ciencias Económicas y Administrativas.
- MANUAL DE SERVICIOS FINANCIEROS. Nueva Frontera, Bogotá, 1985.
- OSPINA VASQUEZ, Luis. Industria y protección en Colombia. 1810-1930. Medellín, Faes, 1979. p. 576
- POVEDA RAMOS, Gabriel. Políticas económicas, desarrollo industrial y tecnología en Colombia. 1925-1975. 2ed. Bogotá, Colciencias, 1979. p. 55
- REGIMEN DEL impuesto a la renta y complementarios. Bogotá, Legis, 1987. p. 540-644
- REGIMEN LABORAL. Bogotá, Legis, 1987. p. 215-275
- RESTREPO LINCE, Iván. Costo real de la retroactividad. En: El Espectador, Bogotá, (7, Ab., 1985); p. 8A
- SALARIOS INGRESOS e inflación. Bogotá, Colombia, 1987. p. 201-203
- TIRADO MEJIA, Alvaro. introducción a la historia económica de Colombia: La industria en el siglo XX. Medellín, La Carreta, 1979. p. 294-305

URDINOLA, Antonio J. Décima segunda convención nacional bancaria y quinta de instituciones financieras. El crédito de fomento y la banca comercial. Medellín, 1974. p. 55

VALDES SANCHEZ, Germán G. Comentarios al régimen laboral individual Colombia: Descansos obligatorios remunerados. Bogotá, Rosaristas, 1984. p. 137-152

ANEXO 1. CUESTIONARIO A LAS CINCO EMPRESAS REPRESENTATIVAS  
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA SANTANDEREA NA

1. Razón social: \_\_\_\_\_
2. ¿Cuál es su objeto social? \_\_\_\_\_
3.
 

Número de empleados	Salario actual	Fecha de ingreso
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
4. ¿Qué clase de contrato de trabajo utilizan?  
Indefinido \_\_\_\_\_ Fijo \_\_\_\_\_ Otros (especificar) \_\_\_\_\_
5. Ustedes hacen mensualmente provisiones para prestaciones sociales?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
¿Cuáles? \_\_\_\_\_
6. ¿Cuáles de las prestaciones sociales vigentes cree usted que afecta gravemente la situación económica de la empresa? \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
7. ¿Qué tipo de prestaciones extralegales está concediendo la empresa a sus empleados? \_\_\_\_\_

8. ¿Existe algún fondo para prestaciones sociales? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
¿Cómo manejan dicho fondo? \_\_\_\_\_
9. ¿Qué previsión tienen establecida en el evento de no existir el fondo, al tener que liquidar a cierto número de personal tienen que disponer del capital de trabajo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Otros motivos \_\_\_\_\_
10. En el transcurso del desarrollo de las actividades de la empresa, se han presentado dificultades económicas al tener que liquidar a cierto número de empleados? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
¿Por qué? \_\_\_\_\_
11. Los problemas económicos y financieros por los que ha tenido que atravesar la empresa han tenido que ver con la reducción de personal? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
12. ¿Existe actualmente la posibilidad de aumentar la capacidad instalada? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Con qué clase de recursos cuentan para ello? \_\_\_\_\_
13. ¿Cree usted que el establecimiento del salario integral le puede resultar más favorable a la empresa? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué?  
\_\_\_\_\_
14. ¿Qué otra propuesta salarial cree usted que sería favorable para el mejor desarrollo industrial? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
15. ¿Han solicitado préstamos para capital de trabajo, producción, u otros? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

16. ¿Qué instituciones le conceden préstamos para capital de trabajo, producción u otros? \_\_\_\_\_

17. ¿Cuál es el valor de lo pagado en el año por los siguientes conceptos? (Gastos)

Año	Cesantías	Vacaciones	Primas	Intereses cesantías	Indemnizaciones	Aportes patronales
1981						
1982						
1983						
1984						
1985						

18. ¿Cuál es el valor de los siguientes conceptos:

Año	Activos Totales	Pasivos Totales	Cesantías Acumuladas (Por pagar)	Capital	Ventas Totales	Gastos Totales
1981						
1982						
1983						
1984						
1985						