

**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO 2009-2013**

**MÓNICA VIVIANA MORCILLO ZAMBRANO
SANDRA MIREYA VALLEJO MORÁN**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2014**

**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA
UNIVERSIDAD DE NARIÑO 2009-2013**

**MÓNICA VIVIANA MORCILLO ZAMBRANO
SANDRA MIREYA VALLEJO MORÁN**

Trabajo de tesis para optar por el título de Economista

Asesor:

ARTURO FIDEL DÍAZ TERÁN

Economista.

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2014**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo son de responsabilidad exclusiva del autor”.

Artículo 1º del acuerdo No. 324 del 11 de octubre de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Pasto, 02 de septiembre de 2014

AGRADECIMIENTOS

Al profesor Arturo Fidel Díaz Terán ya que mediante sus asesorías logramos sacar adelante esta investigación, a los jurados del programa de Economía, Iván Fredy Erazo e Ignacio Primitivo Garcés por sus sugerencias y recomendaciones que nos permitieron desarrollar a cabalidad los objetivos propuestos en la investigación, a la profesional de nómina Esperanza Bravo Larreta por su colaboración incondicional y a la Universidad de Nariño por el conocimiento y la formación profesional para aportar a la comunidad.

A mis padres y a mi hermana por sus consejos y respaldo, a mi novio por su apoyo, a mis familiares por el ánimo recibido, a mi compañera de tesis por su dedicación y responsabilidad.

SANDRA MIREYA VALLEJO MORAN

A mi familia por su apoyo permanente, a mis compañeros por su amistad y solidaridad, siempre los recordare con gran cariño, a mi compañera de tesis por su esfuerzo y compromiso, y a todas aquellas personas que de una u otra manera lo hicieron posible.

MÓNICA VIVIANA MORCILLO ZAMBRANO

DEDICATORIA

A Dios, que guio mi camino para alcanzar mis objetivos.

A mi madre Gloria Amparo Morán Morán, madre ejemplar y admirable, que con su amor y esfuerzo me ayudo a cumplir esta meta, a mi hermana Leidy Dayana Vallejo Morán por el apoyo y la comprensión que siempre me ha brindado, a mi padre José Rubén Vallejo Fuertes por su amor y apoyo incondicional.

SANDRA MIREYA VALLEJO MORÁN

A Dios, por permitirme cumplir con esta meta, porque me enseñó que hay que tener paciencia, perseverancia y amor por lo que se desea lograr.

A mis padres Luis Morcillo y Aura Zambrano, por el apoyo incondicional y el cariño inmenso; sin los cuales no hubiese sido posible alcanzar este triunfo.

A mi hija Emily Alejandra, por ser la luz de mi vida y la razón más grande que me impulsa cada día.

MÓNICA VIVIANA MORCILLO ZAMBRANO

RESUMEN

En la investigación se establecen las principales características del manejo del pasivo pensional en la Universidad de Nariño con el fin de determinar la medida en que este ha afectado las finanzas de la Institución; además determinar las condiciones legales, administrativas y financieras que debe reunir el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño para su adecuado funcionamiento.

Se desarrolló la organización administrativa y las funciones correspondientes a cada funcionario. A demás se realizó un estudio financiero para hacer un análisis del comportamiento de los recursos destinados al pago de pensiones, cuotas partes y bonos pensionales durante los años 2009 - 2013, recursos que se han obtenido mediante el pago de aportes de los trabajadores, de los prestamos hechos por la Universidad y de los emitidos por el Gobierno.

Palabras Clave: Pasivo pensional - Fondo de pensiones - Bonos pensionales - Cuotas partes.

ABSTRACT

The main features of the management of pension liabilities are established at the University of Nariño in order to determine the extent to which this has affected the finances of the institution in research; further determine the legal, administrative and financial conditions to be met by the Pension Fund of the University of Nariño for proper operation.

Administrative organization and functions for each official was developed. In other financial study was conducted to analyze the behavior of resources for the payment of pensions, bonuses and pension contributions over the years 2009 - 2013, resources were obtained through the payment of contributions by workers, loans made by the University and issued by the Government.

Keywords: Passive pension - Pension Fund - Pension bonds - Cuotas parties.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.1 TEMA	16
1.2 TÍTULO	16
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3.1 Antecedentes	16
1.3.2 Estado Actual	21
1.3.3 Planteamiento del problema	24
1.3.4 Formulación del problema:	27
1.4. JUSTIFICACIÓN	27
1.5 OBJETIVOS	28
1.5.1 Objetivo general:	28
1.5.2 Objetivos específicos.	29
1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	29
1.6.1 Universo de estudio:	29
1.6.2 Espacio geográfico:	29
1.6.3 Tiempo:	29
1.7 MARCO DE REFERENCIA	29
1.7.1 Marco teórico:	29
1.7.2 Marco conceptual:	37
1.7.3 Marco legal:	41
1.7.4 Marco contextual:	48
1.8 METODOLOGÍA	50
1.8.1 Tipo de investigación:	50
1.8.2 Fuentes de información:	50
1.8.3 Diseño y procedimiento de métodos:	50
2. ESTABLECER LA NORMATIVIDAD GENERAL E INTERNA QUE DEBE REGIR EL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	52

2.1 INSTRUCCIONES PARA INICIAR LA CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.	52
2.2 POLÍTICAS DE MANEJO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	57
2.3 RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA Y CARACTERÍSTICAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE PENSIONES EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	60
2.4 REGLAMENTO INTERNO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	71
3. ESTABLECER LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	78
3.1 ORGANIGRAMA FONDO DE PENSIONES UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	78
3.2 PERFILES Y FUNCIONES DE LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO DE PENSIONES.....	79
3.2.1 Jefe de departamento	79
3.2.2 Secretaría general	81
3.2.3 Oficina financiera:	82
3.2.4 Oficina administrativa:.....	84
3.3 MISIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO .	85
3.4 VISIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO..	85
3.5 COMPARATIVO ENTRE EL RPM Y RAIS EN COLOMBIA.....	86
4. DISEÑAR EL ESTUDIO FINANCIERO PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO 2009-2013.....	89
4.1 CLASES O TIPOS Y MODALIDADES DE BONOS PENSIONALES	93
4.1.1 Clases de bonos según emisor:.....	93
4.1.2 Adquisición del derecho al bono pensional tipos A y B:	94
4.1.3 El derecho al bono pensional (por aportes - por traslado):	94
4.1.4 Utilidad del bono pensional:	94
4.1.5 Características de los bonos pensionales:.....	95
4.2 CÁLCULO DEL BONO PENSIONAL	95
4.2.1 Rentabilidad de los bonos pensionales:.....	96
4.2.2 Emisores del bono pensional:	97
4.3 EMISIÓN Y COBRO DE CUOTAS PARTES O CUPONES.....	97

4.3.1 Condiciones de la emisión:	97
4.3.2 Contribuyentes y cupones:.....	97
4.3.3 El bono pensional después de emitido:	98
4.4 REDENCIÓN DEL BONO PENSIONAL	99
4.4.1 Redención de bonos pensionales tipo A:	99
4.4.2 Redención de bonos pensionales tipo B:	99
4.5 RESERVA FINANCIERA ACTUARIAL	105
4.6 FIDUCIARIA.....	106
4.6.1 Sociedades fiduciarias:	106
4.7 COSTO DEL RECURSO HUMANO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.....	108
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	112
NETGRAFIA	114
ANEXOS.....	117

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Total de bonos emitidos por año	100
Tabla 2. Total cuotas partes	101
Tabla 3. Cruce de cuentas con otras entidades	102
Tabla 4. Análisis comparativo del comportamiento de los bonos pensionales y cuotas partes.....	104
Tabla 5. Costos del recurso humano del fondo de pensiones de la universidad de Nariño.....	108

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Costo de nómina de pensionados	90
Gráfica 2. Número de pensionados por año	90
Gráfica 3. Tipos de pensionados	91
Gráfica 4. Total de bonos pagados	100
Gráfica 5. Bonos pensionales.....	103
Gráfica 6. Cuotas partes.....	103
Gráfica 7. Costo de nómina de pensionados.....	105

INTRODUCCIÓN

El Sistema General de Pensiones en Colombia tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones económicas, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

El primer régimen de pensiones implementado fue el de Prima Media con prestación definida, el cual trajo consigo beneficios a una parte de la población y creó las bases para el desarrollo del sistema pensional, pero después de muchos años de funcionamiento el esquema comenzó a mostrar señales de insostenibilidad financiera, baja cobertura e inequidad, originadas principalmente en cinco factores: - la tasa de cotización no se incrementó gradualmente como se había previsto desde el principio; - el Estado incumplió su parte de la cotización; - los excesivos beneficios, relativos a los aportes; - la existencia de una amplia gama de regímenes especiales y de cajas administradoras; y el cambio demográfico, que implicó menores aportes (cada vez menos jóvenes) y mayores gastos (la gente vivía más años). Todos estos elementos propiciaron lo que hoy se conoce como pasivo pensional, fenómeno que no solo afecta a los trabajadores que alcanzaron la etapa de pensionarse sino a los que están próximos a hacerlo debido a que el peso monetario de estas obligaciones pasadas, presentes y futuras es cada vez mayor y su influencia en la economía también lo es.

Con el fin de darle una solución a estos problemas se introduce la ley 100 de 1993, cuyos objetivos más importantes en cuanto al sistema pensional eran lograr el equilibrio fiscal; aumentar la cobertura, especialmente para los más vulnerables y mejorar la equidad; fortalecer el sistema financiero (ahorro) y mejorar la eficiencia en el manejo de los recursos, objetivos que a pesar de los arduos esfuerzos aun no se han podido lograr en su totalidad.

Por el denominado pasivo pensional, miles de personas que trabajaron por años en el sector público o privado ven cómo el gobierno se ve en aprietos para cumplir con sus obligaciones, originando deudas incuantificables que en muchos casos, lo único que generan es crisis e incertidumbre entre amplios sectores de la población que especulan sobre la posibilidad de perder el producto de muchos años de esfuerzo, por otra parte el gobierno, observa en este hecho un serio factor que puede producir inestabilidad en la economía nacional, ya que el reconocimiento actual de las mesadas pensionales, esencialmente las que atiende la Nación y aquellas entidades en las que están comprometidas las finanzas públicas, están llegando a un punto crítico por el consumo de recursos del Presupuesto Nacional.

Las instituciones públicas de educación superior del orden territorial, también están siendo víctimas de esta situación, ya que aunque se concilió una fórmula

para empezar a darle solución a su pasivo pensional, teniendo en cuenta lo que señalaba el Artículo 131 de la Ley 100 de 1993 en la que dispone la creación de un Fondo para el pago del pasivo pensional, sus finanzas se han visto afectadas producto de la acumulación de obligaciones pensionales y la demora de las administraciones en la adopción de medidas para el saneamiento del pasivo y la solución definitiva de esta problemática.

En este sentido, esta investigación estableció las principales características del manejo inadecuado del pasivo pensional en la Universidad de Nariño con el fin de determinar la medida en que este ha afectado las finanzas de la Institución; además determinar las condiciones legales, administrativas y financieras que debe reunir el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño para su adecuado funcionamiento.

Para ello se han establecido tres objetivos, dentro de los cuales el primero busca establecer la normatividad general e interna que debe regir el Fondo de Pensiones, para lo cual se realizó un análisis teórico de las diferentes leyes y decretos correspondientes al tema, argumentación que fue determinada por la asesoría de los trabajadores encargados del manejo del pasivo pensional en la Universidad de Nariño. En el segundo objetivo se establece la estructura Administrativa del Fondo de Pensiones, para cuyo caso se realizó un esquema en donde se determinan las funciones de cada integrante de la dependencia reglamentadas por la legislación Colombiana en cuanto a la administración de recursos pensionales se refiere; además de las interrelaciones que se deben dar entre los trabajadores y la oficina administrativa del fondo, para que exista un funcionamiento adecuado en pro del bienestar de la comunidad universitaria que presta sus servicios laborales.

Para el tercer objetivo se hizo un estudio financiero con el fin de tener un acercamiento al manejo impropio que se ha venido dando en la Universidad de Nariño al sistema pensional; para ello se realizó una revisión de la información recolectada y se procedió hacer un análisis del comportamiento de los recursos destinados al pago de pensiones, cuotas partes y bonos pensionales durante los años 2009 - 2013, recursos que se han obtenido mediante el pago de aportes de los trabajadores, de los prestamos hechos por la Universidad y de los emitidos por el Gobierno.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

Fondo de pensiones de la Universidad de Nariño

1.2 TÍTULO

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO 2009-2013

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Antecedentes: Antes de la vigencia de la ley 100 de 1993 las universidades tenían diferentes situaciones legales en materia de seguridad social, entre otras razones por cuanto en el país existen desde entonces universidades del orden nacional, otras de orden departamental y otras distritales. Ni las Universidades, ni las Instituciones de Seguridad Social existentes, diferentes al ISS, manejaban en forma independiente los temas de pensiones, salud y riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedad profesional) por cuanto la ley no lo exigía. El aporte a la seguridad social era uno sólo y cubría todos los riesgos. En estos aspectos la situación de las universidades era similar a la de otras instituciones del sector público.¹

Algunas universidades territoriales tenían Caja de Previsión propia para atender salud, pensiones y riesgos profesionales de sus servidores públicos. Otras los tenían afiliados a las Cajas Departamentales de Previsión Social. Otras universidades pagaban directamente a sus pensionados, no tenían Caja de Previsión propia, no tenían afiliados a sus servidores a la Caja Nacional de Previsión, ni a la Cajas Departamentales de Previsión Social, ni a ninguna otra entidad de seguridad social.

Excepcionalmente algunas universidades habían afiliado a sus servidores al ISS, institución creada para atender la seguridad social de los trabajadores del sector privado, pero algunos entes de naturaleza pública afiliaron sus trabajadores a este mismo.

¹ARBOLEDA. Gloria Cecilia. La crisis que genera en las universidades públicas la política pensional. FENALPROU - ASPU. Universidad del Cauca. 2005. [en línea] Disponible en internet: <http://www.fenalprou.org.co/documentos/A1>.

Debido a la existencia de muchas cajas de previsión social, lo que dificultaba una administración eficiente del sistema general de pensiones y con el ánimo de corregir las distorsiones que existían en el sistema, se aprobó la Ley 100 de 1993, esta “dividió el régimen de Seguridad Social en tres sistemas generales; Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales, todos ellos financiados por el trabajador y el patrono, con rentas orientadas a gastos específicos y el apoyo del Estado, solo para cubrir los costos de las pensiones en régimen de transición”.

En la parte pensional la reforma creó el Sistema General de Pensiones (SGP), compuesto por dos regímenes mutuamente excluyentes: un Régimen de Prima Media con beneficios definidos que agrupó todas las cajas existentes, el ISS y CAJANAL, y un Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, manejado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). Los objetivos más importantes de la reforma eran: lograr el equilibrio fiscal; aumentar la cobertura, especialmente para los más vulnerables y mejorar la equidad; fortalecer el sistema financiero (ahorro); y mejorar la eficiencia en el manejo de los recursos.

Las diferencias entre los dos regímenes son fundamentales. En primer lugar, en el RPM las contribuciones van a un fondo común del que se retiran recursos para pagar la pensión. Por eso, ese régimen establece una serie de requisitos en términos de edad, ingreso base de cotización (IBC), y semanas cotizadas que, una vez se cumplen, permiten obtener unos beneficios fijos. El supuesto es que los requisitos son suficientes para que los aportes alcancen a financiar esa pensión, que se conoce desde el inicio del período de cotización.²

En el RAIS los aportes se depositan en cuentas individuales que son propiedad de los afiliados. Los beneficios, entonces, varían según el monto y oportunidad del capital ahorrado y el rendimiento que se obtenga con las inversiones en el mercado de capitales. Adicionalmente, no se tienen que cumplir requisitos específicos de edad u otros parámetros para poderlos obtener, ya que no dependen de ellos, sino de la magnitud del ahorro y los intereses, y de su capacidad para generar un monto de pensión por el tiempo estimado de vida que le quede al individuo al momento de pensionarse.³

Después del tránsito del proyecto en el Congreso y, en contra de la propuesta del Gobierno, que consistía en que el RAIS sustituyera al RPM, los dos regímenes permanecieron, permitiendo los movimientos de los afiliados entre ellos varias veces durante la vida laboral. El sistema siguió siendo obligatorio para los empleados de los sectores público y privado y para aquellos que, por su precaria

² FEDESARROLLO. El Sistema Pensional en Colombia. Retos y alternativas para aumentar la cobertura. Bogotá D.C. la imprenta Editores S.A. 2012.

³ *Ibíd.*

situación, serían beneficiarios de subsidios por medio de un fondo de solidaridad pensional (FSP).⁴

La ley definió los nuevos parámetros de afiliación y de pensión, modificándolos para el RPM. Atendiendo el mandato de la Constitución de 1991, la Ley 100 adoptó la Garantía de Pensión Mínima (GPM), que consistía en asegurarle a los afiliados que cumplieran ciertos requisitos, una pensión que no podría ser menor al salario mínimo legal vigente (SMLV). La reforma también estableció que el sector público entre ellos los miembros de las fuerzas armadas y la policía, los docentes nacionales, nacionalizados y territoriales y los empleados de ECOPETROL estarían por fuera del SGP, aunque todos los trabajadores tenían que contribuir al FSP. De la misma manera, las mujeres mayores de 35 años en 1994, los hombres mayores de 40 o las personas que llevaran al menos 15 años de cotizaciones, formarían parte del régimen de transición (RT) y seguirían cubiertas por el régimen anterior. Ese régimen finalizaría en 2014. Es decir, un régimen de transición de 21 años de duración.⁵

Esto quiere decir que se ordenó la liquidación de todas las instituciones de seguridad social diferentes a las que ella establecía. Sin embargo la misma Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias establecen un régimen que permite el tránsito del sistema anterior al nuevo. De tal manera que las instituciones de seguridad social (cajas, fondos, entidades de previsión o de seguridad social) existentes antes de la Ley 100 de 1993 pueden administrar el régimen de Prima Media, respecto de sus afiliados, mientras ellas subsistan. Y el Decreto 692 de 1994 reitera que quienes se encontraban afiliados, a 31 de marzo de 1994, a esas instituciones, pueden seguir en ellas, hasta cuando se ordene su liquidación.⁶

Determinó los entes que deben asumir las obligaciones de las instituciones de seguridad social que en ese momento existían pero que a futuro deben liquidarse. Para el caso de las instituciones del orden nacional, el art. 130 de la Ley 100 de 1993 ordena que el Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional FOPEP sustituya a la Caja Nacional de Previsión y a las demás Cajas o Fondos del orden nacional en el pago de las pensiones reconocidas o causadas que cada institución tenía a su cargo en el momento en que se diera dicha sustitución de obligaciones.

Para las instituciones del orden territorial se ordena que los Fondos Territoriales de Pensiones, sustituyan a las entidades de previsión social de orden territorial en el pago de los pensionados que tenían en el momento de la sustitución; y en el pago de las pensiones que se hubieren causado a esa fecha a favor de sus afiliados, aunque no se hubieren reconocido. Es el caso de las universidades territoriales que tenían Caja de Previsión propia y de las que tenían sus servidores

⁴ Ibíd.

⁵ Ibíd.

⁶ Ibíd.

afiliados a las Cajas de Previsión Social Departamentales. El respectivo Fondo Territorial de Pensiones debió asumir el pago de las mesadas pensionales de los profesores, administrativos y trabajadores de las universidades ya pensionados por dichas Cajas y el de las pensiones ya causadas. Sólo a partir de ese momento estas Cajas dejarían de hacerlo. De otro lado, a partir de ese momento los servidores activos de las diferentes instituciones territoriales debían afiliarse al ISS o a cualquiera de los Fondos Privados de Pensiones.

Para las Universidades Territoriales que pagaban directamente pensiones a sus antiguos servidores, la Ley 100 de 1993 en su art. 131 dispone que deben constituir un FONDO en cada universidad para el pago del pasivo pensional, financiado por la Nación, los Departamentos, los Distritos o los Municipios quienes aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad.

Este indicaba: “Fondo para pagar el pasivo pensional de las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de educación superior de naturaleza territorial. Cada una de las instituciones de educación superior oficiales, del nivel territorial, departamental, distrital, municipal, constituirá un fondo para el pago del pasivo pensional contraído a la fecha en la cual esta Ley entre en vigencia.”⁷

Dicho fondo se manejará como una subcuenta en el presupuesto de cada institución. Será financiado por la Nación, los Departamentos, los Distritos y los Municipios, que aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad o institución de educación superior, teniendo en cuenta el promedio de los 5 últimos presupuestos anuales, anteriores al año de iniciación de la vigencia de la presente Ley. Los aportes constarán en bonos de valor constante de las respectivas entidades que se redimirán a medida que se haga exigible el pago de las obligaciones pensionales de acuerdo con las proyecciones presupuestales y los cálculos actuariales, y de conformidad con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional.

“Dentro del año siguiente a la iniciación de la vigencia de la presente Ley, las universidades y las instituciones de educación superior referidas en este artículo, elaborarán o actualizarán los estudios actuariales con el visto bueno del Ministerio de Hacienda. Este requisito es necesario para la suscripción de los bonos que representen los aportes de la Nación. Esta suscripción deberá hacerse dentro de los dos primeros años de la vigencia de la presente Ley”.⁸

Su aplicación trajo consigo traumatismos en las instituciones. En la Universidad del Valle vivieron serias dificultades con la entrada en vigencia de la Ley 100

⁷ *Ibíd.*

⁸ MINISTERIO DE SALUD. La Seguridad Social en Colombia. Sistema General de Pensiones. Ley 100 de 1993. República de Colombia. 1993.

dentro de la institución, hecho que se dio en 1995 debido a que es un ente territorial.

Su aplicación, por espacio de cinco años hasta el 2000, provocó un período de incertidumbre y dificultad al que su rector, Iván Enrique Ramos, califica como la “crisis de la Universidad”. Este hecho precipitó medidas rápidas, y la universidad debió acudir al Ministerio de Hacienda para darle salida al problema. El primer paso, en este sentido, fue establecer el monto total de la deuda con los pensionados, lo que se hizo aplicando el método matemático del cálculo actuarial. Este proceso duró bastante tiempo porque no había un antecedente sobre el fondo pensional. Hay que recordar que la Universidad del Valle es el primer fondo pensional que se crea en el país. En esa medida, se podría decir que hubo necesidad de hacer camino, tanto en el Ministerio de Hacienda como en la Universidad, para lograr finalmente el acuerdo. El fondo de pensiones se crea mediante el Acuerdo 013 de 1999 por el Concejo Superior de la universidad, y se modifica y se dictan otras disposiciones mediante Acuerdo 001 de febrero 9 de 2001.⁹

Los participantes en esta concurrencia fueron: la universidad con el 20%, el Gobierno Nacional con el 69,9% y el Departamento del Valle con el 10,1%. “Mensualmente se recibe una cuota por parte del Departamento y una cuota parte de la universidad. En el caso de la Nación, esta se gira con seis meses de adelanto”. De acuerdo con las previsiones, el pago del pasivo pensional en la Universidad del Valle irá hasta el 2043.

En la Universidad Industrial de Santander UIS, el proceso duró más de tres años entre 1997 y 2000, la distribución porcentual de esta concurrencia quedó distribuida así: la Nación participa con el 84,1%, la Universidad con el 9,2% y el Departamento con el 6,7%, en el 2002 se circunscribió el contrato de concurrencia.

En el caso de la Universidad de Antioquia, el paso que más tiempo requirió fue la determinación del valor total del pasivo pensional, el cual fue establecido por medio del cálculo actuarial, “La universidad se tomó unos cuatro años en determinar el monto del pasivo”. En cuanto al proceso de concurrencia, esta universidad debió compartir la obligación en el pago de los pensionados con el Departamento y la Nación, en las siguientes proporciones: 10%, 12% y 78% respectivamente.

La Universidad de Nariño opta por acogerse a la norma solo hasta 1998, para este año la Universidad contaba con 717 empleados de los cuales 299 se encontraban

⁹ PASIVO PENSIONAL, UN ASUNTO DE INTERÉS NACIONAL Y MUNDIAL. Claves para el debate público, número 16. Universidad.Nacional.de.Colombia.2008[En línea] Disponibleeninternet:http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/uploads/media/Claves_08.pdf

debidamente afiliados al Sistema General de Pensiones, sin embargo 418 de ellos continuaban efectuando cotizaciones al fondo prestacional, por lo cual se genera una deuda ante el ISS por valores no transferidos desde junio de 1995 hasta julio de 1998.¹⁰ La Universidad afilia a todos los empleados a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Seguro social, pero a este último solo le envía los afiliados, mas no las cotizaciones pensionales del periodo comprendido entre los años 1995 a 1998.

Con el acuerdo 012 del 15 de abril de 1998 se crea el fondo de pensiones en la Universidad de Nariño estipulado en el decreto 2337 de 1996, pero este fondo no se ha constituido de una forma idónea que permita velar por los intereses de los pensionados o antiguos trabajadores de la Universidad, sino al contrario este se estableció como una cuenta bancaria especial denominada Fondo de Pensiones, pero en la práctica no se hicieron gestiones administrativas que colocaran en ejecución tal acuerdo y por lo tanto jamás se constituyó de forma operativa dicho fondo de pensiones, donde se depositaron los aportes pensionales de los trabajadores, los aportes patronales y el saldo correspondiente a intereses.

Desde 1998 también se empieza a hablar del Acuerdo de Concurrencia entre la Nación, la Universidad y la Gobernación, determinando que la Nación concurre con el 85.4% y la Universidad con el 14.6% para el pago de pensiones con dineros de fondos comunes, dichos prestamos la Universidad los ha cubierto con adiciones presupuestales que por lo general se utilizan para diferentes inversiones.¹¹

En el 2004 se revisa el cálculo actuarial del pasivo pensional desde diciembre de 1993 hasta noviembre de 2002, realizado por la doctora Maritza Pava, quien actuaría como asesora del Ministerio de Hacienda, en el cual se aprueba el valor de \$46.669.497.664 base 1993.¹²

Para el año 2007 la Universidad trata de abordar el tema relacionado con la deuda de cotizaciones pensionales dejadas de transferir al ISS, y según informe presentado por el Vicerrector Administrativo de la época doctor Julián Andrés Villota, dicha deuda ascendía a \$722.563.705, valores que llevados año a año desde 1999 hasta 2007 mediante la metodología de indexación de la DTF pensional, la Universidad debía al ISS un total \$2.499.536.481, cantidad que no fue admitida por el ISS y el problema continua.¹³

1.3.2 Estado Actual: Se va a empezar este apartado con la advertencia que la información más reciente que existe es desde el año 2.007.

¹⁰ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Informe de la Vicerrectora Administrativa. Pasivo Pensional, Fondo de Pensiones y deudas ISS.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

En los últimos años la comunidad universitaria ha propiciado un intenso debate sobre el problema pensional que ronda las universidades públicas y la responsabilidad de éstas y el Gobierno Nacional en su financiamiento. Es claro que el problema se ha vuelto insostenible, producto de la acumulación de obligaciones pensionales y la demora de las administraciones en la adopción de medidas requeridas para el saneamiento de sus finanzas y la solución definitiva de esta problemática.

Atendiendo esta situación, el Gobierno, con los rectores de las universidades públicas, han decidido abordar con determinación este problema y garantizar que, en el corto plazo, las decisiones sean implementadas sobre la base de salvaguardar sus finanzas y responder oportunamente con los recursos destinados al pago de las mesadas pensionales.¹⁴

Al realizar un diagnóstico sobre la situación de varias universidades públicas, tanto territoriales como nacionales, se evidencia una ausencia de claridad en el manejo de esta temática, lo que llevó a la aplicación de normas de manera inadecuada y, en otros casos, a aplicar procedimientos irregulares. Entre otras se destacan acciones tales como: otorgamiento de pensiones sin el cumplimiento de requisitos legales; reconocimiento de pensiones sin competencia legal para ello; reconocimiento de pensiones en montos y con factores distintos a los previstos en la ley y la aplicación de beneficios pensionales a docentes y funcionarios públicos enmarcados en convenciones colectivas sin tener derecho a ello.¹⁵

Para abordar la problemática generada por la acumulación de pasivos pensionales en las universidades públicas del orden territorial, se ha tenido en cuenta lo estipulado en el artículo 131 de la Ley 100 y el decreto 2337 de 1996, en el cual se establecen las condiciones del fondo para el pago del pasivo pensional, cuyos recursos deben ser administrados mediante encargo fiduciario.

Los recursos del Fondo están a cargo de la Nación quien realiza sus pagos en bonos de valor constante del Departamento y la Universidad, estos recursos permiten el pago de las mesadas pensionales sin retrasos, beneficiando a los pensionados sobre una garantía real y se legalizan mediante Acuerdos de Concurrencia.

Actualmente son cuatro las universidades públicas territoriales que han suscrito convenios de concurrencia: la Universidad de Antioquia, la Universidad del Valle, la Universidad Industrial de Santander y la Universidad del Atlántico, universidades que han demostrado los beneficios de la norma para sus finanzas internas. La

¹⁴ PROYECTO DE LEY 83 DE 2008 SENADO DE LA REPÚBLICA. Concurrencia pago pasivo pensional de Universidad Estatal del nivel nacional. El Problema es el pasivo pensional, artículo 38. [En línea] Disponible en internet: <http://www.fenalprou.org.co/documentos/PROBLEMA.pdf>

¹⁵ *Ibíd.*

conurrencia actual de la Nación en estos convenios asciende al 85% del pasivo pensional, en promedio.¹⁶

En esos acuerdos con esas cuatro universidades el Gobierno Nacional ha aportado para el pago de las jubilaciones un billón 557 mil 832 millones de pesos repartidos así: a la Universidad del Valle se le giran 458 mil 350 millones; la de Antioquia, 560 mil 328 millones; a la UIS, 248 mil 058 millones, y a la del Atlántico 291 mil 095 millones de pesos.¹⁷

Teniendo en cuenta lo anterior se infiere que en el acuerdo del Gobierno Nacional y la Universidad Industrial de Santander, la Nación asumió el 84 por ciento, el Departamento asumió el 6,7 por ciento y la propia Universidad el 9,2 por ciento; en tanto que en la caso de la Universidad del Valle la Nación asumió el 70 por ciento, el Departamento carga con el 10 por ciento y la Universidad con el 20 por ciento.¹⁸

Cabe resaltar que independientemente del porcentaje aportado por la Nación y el Departamento, las universidades corren el riesgo de no tener el presupuesto necesario para cumplir con dicho objetivo, teniendo que utilizar recursos de su funcionamiento, lo que impediría que cumplan con sus objetivos misionales de docencia, investigación y extensión.

Caso contrario ocurre con la Universidad de Nariño ya que es preciso señalar que desde el momento de su creación el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño jamás ha funcionado como un fondo eficiente, debido a que no se constituyeron sus cuatro subcuentas, tampoco se hizo un manejo independiente de los recursos a través de encargo fiduciario, por otro lado no ha existido un delegado que vele por su correcto funcionamiento, y nunca se llevó a término la firma del contrato de concurrencia entre la Nación, el Departamento y la Universidad.¹⁹

Desde su creación lo único que se ha hecho es la apertura de cuentas bancarias en las cuales se depositaban dineros que supuestamente eran parte del fondo de pensiones, dineros todos ellos provenientes de la misma Universidad de Nariño.²⁰ La Universidad de Nariño ha recibido por concepto de bonos pensionales a 31 de diciembre de 2009 la suma aproximada de \$96.000.000.000 y ha recibido pagos por bonos pensionales por valor de \$7.265.480.811, pagos de cuotas partes por orden de \$961.221.267, pago de reservas actuariales por \$2.606.998.609 y pago por DTF por 2.314.191 para un total de los cuatro últimos conceptos de \$10.836.014.878. Queda pendiente un valor total de \$743.227.729 de cuotas

¹⁶ Ibid.

¹⁷ PROYECTO DE LEY 83 DE 2008 SENADO. Óp. Cit.

¹⁸ COMO MARCHITAR LAS UNIVERSIDADES. El tiempo. 2007. [en línea] Disponible en internet: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4226306>

¹⁹ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Óp. Cit.

²⁰ Ibid.

partes y bonos pensionales que no se pagaron del fondo de pensiones ni tampoco se han cruzado. Información suministrada por la oficina de contabilidad.²¹

A la fecha no hay claridad del saldo que debe existir en las cuentas bancarias que tenían a su cargo los dineros el fondo de pensiones, pues mes tras mes durante 10 años se han realizado transacciones de flujo de caja, préstamos y adiciones que hacen muy difícil llegar a un saldo correcto, a lo cual hay que sumarle que jamás se hizo controles por parte de los encargados de hacer seguimiento a los saldos al igual que no se tuvieron los informes soportados al darse los cambios de administración.²²

Con corte a 30 de abril de 2010 se tienen dos bonos pensionales en cuentas DCV de Bancolombia por valor de \$5.408.680.939 correspondientes al segundo cuatrimestre del año 2009, \$4.764.640 correspondientes al tercer cuatrimestre del 2009; también está en tránsito la emisión del bono de primer cuatrimestre del 2010 por valor de \$3.812.802.820 para un total de \$13.985.953.399, dicho valor corresponde en valor aproximado a los dineros que supuestamente deben de existir en el mal llamado fondo de pensiones.²³

La deuda de las cotizaciones no transferidas al Seguro Social de los años 1995 al 1998 y que para la fecha sumaban \$46.669.497.664 según los datos de la doctora Maritza Pava, hoy de conformidad a la metodología del cálculo actuarial, pueden ascender a un valor aproximado de unos \$421.666.364.895. Razón por la cual dicha deuda es necesario darle un tratamiento responsable y definitivo.²⁴

Por las razones antes expuestas es preciso enfrentar el problema de la deuda pensional y para ello como primer paso poner en marcha de forma correcta el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, dándole cumplimiento a lo expuesto en el decreto 2337 de 1996 el cual exige que tiene que tener cuatro subcuentas y normas de funcionamiento; Además hacer las gestiones para que se haga un manejo independiente de los recursos a través de encargo fiduciario, y llevar acabo la firma del acuerdo de concurrencia definiendo claramente el aporte que para tal efecto tiene que hacer la Nación, el Departamento y la Universidad.

1.3.3 Planteamiento del problema: El grado de responsabilidad que comparten tanto las universidades públicas como el Gobierno en el financiamiento del pasivo pensional, ha suscitado un gran problema, en torno al cual se han presentado interminables debates tanto a nivel académico como político y social; además en algunas universidades del país se han realizado protestas en relación a la mala organización financiera del pago de pensiones y la acumulación de las mismas,

²¹ Ibid.

²² Ibid.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

que se estrecha fuertemente con la des-financiación de la educación superior pública por parte del gobierno nacional.

En atención a esta situación, el Gobierno, con los rectores de las universidades públicas, han buscado tomar medidas que lleven a la consecución de soluciones en el corto plazo, tratando de salvaguardar sus finanzas y responder oportunamente con los recursos destinados al pago de las mesadas pensionales; sin embargo, en este proceso se han cometido errores y omisiones en la aplicación de las normas y leyes que rigen el sistema de seguridad social, tanto por parte del gobierno como de las mismas universidades.

La solución que el gobierno ha planteado a esta problemática, para las universidades de carácter territorial, es la aplicación de acuerdos de concurrencia con las universidades, en los cuales se establece los porcentajes de participación tanto del Gobierno, como de los Departamentos y de las Universidades, para el financiamiento y pago de las pensiones de los profesores y trabajadores universitarios, sin embargo, estos acuerdos se rigen por lo estipulado en el artículo 131 de la ley 100 de 1993, en el cual se establece la creación de un fondo para el pago de pensiones que: “Será financiado por la Nación, los Departamentos, los Distritos y los Municipios, que aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad”, y que a demás implica la participación de las universidades en el financiamiento de dicho fondo; no obstante, son varias las universidades que han firmado acuerdos de concurrencia, como son la del Valle, Atlántico, Industrial de Santander, Antioquia, entre otras, y de las cuales la mayoría están con graves crisis financieras, puesto que por mínimo que sea el aporte que hace la universidad, los recursos que utilizara para tal fin, afectan gravemente los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos misionales. Para el caso de las universidades nacionales la solución planteada es similar, y en cuyo caso el aporte que hace el Departamento lo asume la Nación.

Por otra parte en cuanto al manejo que se le ha dado a este tema por parte de las universidades no ha sido el mejor, lo que ha llevado a la aplicación de normas y procedimientos de manera inadecuada e irregular. Lo que propicio el otorgamiento de pensiones sin el cumplimiento de requisitos legales; reconocimiento de pensiones sin competencia legal para ello; reconocimiento de pensiones en montos y con factores distintos a los previstos en la ley y la aplicación de beneficios pensionales a docentes y funcionarios públicos enmarcados en convenciones colectivas sin tener derecho a ello.

En el caso de la Universidad de Nariño, para el año de 1993 esta tenía un Fondo Prestacional y de Salud el cual se encargaba de recibir las cotizaciones patronales y de los trabajadores, y adicionalmente tenía a su cargo el reconocimiento y el pago de pensiones, y es solo hasta 1998 cuando opta por acogerse a la norma y afilia a todos los empleados a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al

Instituto de Seguro social. Con el acuerdo 012 del 15 de abril de 1998 se crea el fondo de pensiones con muchas falencias, no como lo menciona el decreto 2337 de 1996, si no como una cuenta bancaria especial denominada Fondo de Pensiones, donde se depositaron los aportes pensionales de los trabajadores, los aportes patronales y el saldo correspondiente a intereses. Desde 1998 también se empieza a hablar del Acuerdo de Concurrencia entre la Nación, la Universidad y la Gobernación, determinando que la Nación concurre con el 85.4% y la Universidad con el 14.6% para el pago de pensiones.²⁵

En consecuencia es de suma importancia y urgencia la creación del Fondo de Pensiones bien constituido en la Universidad de Nariño, con toda la normatividad vigente y lo estipulado en el decreto 2337 de 1996 y el artículo 131 de la ley 100 de 1993.

De modo tal que según el decreto 2337 de 1996, en su artículo tercero se estipula la naturaleza de los fondos para el pago del pasivo pensional, así:

Los fondos que de conformidad con la ley deberán constituir para el pago del pasivo pensional, las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de Educación Superior de naturaleza territorial, que en su calidad de empleadoras reconocían y pagaban las pensiones correspondientes, serán cuentas especiales, sin personería jurídica, de la respectiva universidad o institución de educación superior, cuyos recursos serán administrados en forma independiente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5o. del presente Decreto. Los recursos y los rendimientos tendrán destinación específica para pagar el pasivo pensional, esto es, pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, de sobrevivientes o sustitución y demás obligaciones pensionales derivadas del régimen pensional vigente, legal o extralegal válidamente definidas o pactadas. Este fondo para pago de pasivo pensional que deben constituir cada una de las universidades o instituciones de educación superior, tendrá las siguientes subcuentas independientes: subcuenta o fondo del pasivo pensional causado hasta el 23 de diciembre de 1993; subcuenta del pasivo pensional causado con posterioridad al 23 de diciembre de 1993; subcuenta del pasivo pensional causado por obligaciones pensionales extralegales y subcuenta para las cotizaciones.²⁶

²⁵ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Óp. Cit.

²⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 2337 de 1996. [En línea] Disponible en internet: http://190.147.213.68:8080/HOMEPAGE/ALEGIS_INTER/S_Y_DECRETOS/1996/DECRETO_2337_DE_1996.pdf

Ya establecida la parte normativa del fondo de pensiones se procedió a determinar los pasos a seguir por parte de las autoridades competentes para que se lleve a cabo la creación del fondo y la reglamentación correspondiente, seguido a eso se determinó la estructura administrativa que reúna al talento humano y la distribución de funciones, que mejor se orienten a la consecución del buen funcionamiento del Fondo. Además se realizó un análisis de cómo se venían manejando los recursos para el pago de pensiones, bonos pensionales, cuotas partes y la reserva actuarial financiera entre los años 2009 a 2013.

1.3.4 Formulación del problema: Pregunta general: ¿Cómo diseñar una propuesta para la creación y reglamentación del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño?

Preguntas específicas

- ¿Cuál es la normatividad general e interna que debe regir el Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño?
- ¿Cuál debe ser la estructura Administrativa del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño?
- ¿Cómo diseñar un estudio financiero para el adecuado funcionamiento del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño?

1.4. JUSTIFICACIÓN

Con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 se incorporaron muchos cambios en materia de Seguridad Social, ya que se ordena la liquidación de todas las instituciones de Seguridad Social diferentes a las que ella establecía. Para ello se toman una serie de medidas como un régimen que permite el tránsito del sistema anterior al nuevo, con el fin de atenuar los efectos que estos cambios traían consigo.

Para el caso de las Universidades Territoriales la Ley 100 de 1993 en su art. 131 dispone que deben constituir un fondo en cada universidad para el pago del pasivo pensional, financiado por la Nación, los departamentos, los distritos o los municipios quienes aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad.

Este cambio dio lugar a que las Universidades Territoriales y en especial la Universidad de Nariño a lo largo de muchos años acumularan importantes pasivos pensionales, en primer lugar por que como no existía una reglamentación clara

acerca del manejo pensional cada institución liquidaba las pensiones con distintos factores salariales provocando que a futuro no se contasen con los recursos necesarios para cumplir con la carga pensional, además de que la ley menciona la creación de un fondo pero solo hasta el año de 1996 con la expedición del decreto 2337 se establece el régimen general para el reconocimiento del pasivo pensional de las universidades, esto quiere decir que durante tres años las universidades no supieron cómo manejar los recursos de sus trabajadores.

Cabe resaltar que a pesar de que hace mucho tiempo ya existe una reglamentación para el manejo del pasivo pensional la Universidad de Nariño hasta el momento no ha llevado a cabo la creación del fondo pensional como lo dispone la ley, lo que ha desencadenado un problema financiero de carácter estructural que impide el manejo óptimo de los recursos, ya que para cumplirle a sus trabajadores la Universidad ha tenido que hacer los pagos con los recursos de funcionamiento e inversión de esta.

Es por ello, la importancia de la elección de este tema de investigación dado el innegable impacto económico que la deuda pensional ha tenido sobre la economía de la Universidad de Nariño por cuanto ha incidido sobre las decisiones de los diferentes agentes involucrados.

En este sentido, se hace necesario poner en marcha de forma correcta el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, con el fin de determinar con exactitud cuál es el aporte que tendría que hacer la Universidad para el pago de la deuda pensional, y permitiría que se lleve a cabo la firma del Acuerdo de Concurrencia por medio del cual el fondo contaría con los aportes de la Nación, el Departamento y los Municipios.

Uno de los objetivos más importantes y que mediante la investigación se desarrollaron fue el de sentar los parámetros claros para que el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño cuente con las normas exigidas por el gobierno y funcione acorde con la finalidad para la cual se lo creo, además de permitir tener un acercamiento al manejo financiero que se le ha dado a los recursos destinados a cubrir el pasivo pensional, y determinar en qué medida el uso de los recursos propios de la Universidad destinados a cumplir con estas obligaciones están afectando sus finanzas y por ende a la comunidad universitaria.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general: Diseñar una propuesta para la creación y reglamentación del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño 2009-2013.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Establecer la normatividad general e interna que debe regir el Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño.
- Establecer la estructura Administrativa del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño.
- Diseñar el estudio financiero para el adecuado funcionamiento del Fondo de Pensiones para la Universidad de Nariño 2009-2013.

1.6 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.6.1 Universo de estudio: La investigación tiene como objeto de estudio el departamento de Recursos Humanos, encargado del manejo del pasivo pensional de la Universidad de Nariño.

1.6.2 Espacio geográfico: La investigación se va a desarrollar en la Universidad de Nariño.

1.6.3 Tiempo: Con el objetivo de presentar una visión consistente y clara de la problemática el tiempo a investigar fue desde el año 2009 hasta 2013.

El tiempo que se empleó para esta investigación fue desde el mes de julio del 2013 hasta junio del 2014.

1.7 MARCO DE REFERENCIA

1.7.1 Marco teórico: El objetivo de sobrevivencia del ser humano lo ha llevado a buscar diferentes alternativas que le permitan encontrar unos instrumentos de protección para subsanar las necesidades sociales, entre las que encontramos la carencia o escases de un bien o servicio, unida al deseo de su satisfacción que puede incidir en un doble sentido: sobre el individuo como miembro del cuerpo social, y sobre la totalidad o parte de la colectividad social, puesto que la vida social se mueve en torno a la cobertura de las necesidades humanas, cuya satisfacción verdadera solo es posible dentro de la sociedad, dada la impotencia del ser humano para satisfacer alguna de ellas, por este motivo la seguridad social se ha considerado como uno de los derechos básicos del hombre y por tanto de la sociedad.

Para la Organización Internacional del Trabajo la protección social “es el conjunto de políticas que tienen como objetivo ayudar a extender el acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos, en especial en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, o pérdida del principal generador de ingresos de una familia”²⁷.

Acosta Navarro Olga Lucía y Gamboa Luis Fernando. “Una aproximación al financiamiento de un sistema de protección social en Colombia”.

Las necesidades de protección de la población han venido siendo analizadas en términos de los riesgos que se enfrentan, ya sea individuales o colectivos, originados en razones propias de la vida humana como; la salud o el ciclo de vida, en la institucionalidad como; la educación, los ingresos, en la situación económica en general, ya sea local, nacional o internacional, o en la naturaleza como; los desastres naturales.

En Colombia la palabra “social” no es clara, Perotti (2000) recalca la importancia de este problema y sugiere que se separe claramente lo que se entiende por servicios sociales, asistencia social, aseguramiento social y programas generados de empleo. Después de tener clara esta distinción se puede proseguir a la definición de un sistema de protección social.

Para estos autores la protección social es “un objetivo de largo plazo al brindar elementos para el manejo social del riesgo que se relacionan con las capacidades que el sistema crea en los individuos, al permitirles prevenir las situaciones de riesgo y en caso de ocurrir, mitigar o remediar las consecuencias subyacentes y la protección de los más vulnerables es deseable no sólo por razones de equidad sino también de eficiencia, al evitar pérdidas irrecuperables de capital humano y promover una mejor asignación de recursos”.

Las intervenciones del Estado son muy importantes en la población para enfrentar los riesgos que constituyen su política de protección social, en busca de una reducción de la vulnerabilidad de los hogares con mayor énfasis en los de ingresos muy bajos, a través de un mejor manejo del riesgo. Estas caídas de ingresos afectan en la reducción del consumo y su acceso a servicios básicos. Estas intervenciones deben influir en la población y comunidades que se encuentran en situación de pobreza para los hogares, y por tanto una distribución más equitativa de bienestar social.

Una de las principales características de un sistema de protección social es su capacidad para poder actuar en los momentos de crisis de las economías, en este caso se hace referencia a la crisis financiera que en algún momento la Universidad de Nariño podría llegar.

²⁷ INFORME MUNDIAL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. Brindar cobertura en tiempos de crisis y después de las crisis. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2010.

Guerrero Ramiro. El Concepto de la Protección Social:

“La protección social es una serie de intervenciones públicas para ayudar a las personas, familias y comunidades a manejar mejor el riesgo y apoyar a los más pobres en situación crítica. Se observa que en esta definición hay dos componentes, el primero que busca un mejor manejo del riesgo, corresponde al concepto de aseguramiento. El segundo, que procura prestar ayuda a los más pobres, se refiere a una intervención de carácter asistencial”²⁸.

En esta investigación, se analizó el primero de los componentes de protección social que corresponde al ASEGURAMIENTO, el cual tiene como función proteger a los trabajadores frente a eventuales caídas de los ingresos originadas por la enfermedad, desempleo, o vejez. La enfermedad puede lesionar la capacidad económica de una persona por que pierde capacidad de trabajo (incapacidad) y/o por que le toca pagar una suma de dinero en un tratamiento. Un empobrecimiento similar puede resultar de una situación de desempleo prolongado. Así mismo, la vejez está asociada a una pérdida de capacidad de trabajo y por lo tanto de generación de ingresos.

De manera que lo que hace la seguridad social es proteger a los trabajadores en este caso a los empleados de la Universidad de Nariño, frente a las consecuencias económicas adversas a eventos asociados a la salud, el empleo y la vejez. En Colombia el seguro de desempleo, que corresponde al auxilio de cesantías, se administra de forma independiente, a diferencia de otros países que es una misma institución la que administra los tres seguros: salud, vejez y desempleo. Por lo cual no es contradictorio decir que estos tres temas aparentemente distintos, estén juntos cuando se habla del concepto de seguridad social y esté ligado con la pérdida de ingresos. Es por eso que se dice que el concepto de seguridad social es eminentemente económico.

Con referencia a lo anterior, se enfatizó en cuanto a que la seguridad social tiene su origen en una serie de obligaciones de los patronos incluidas en los contratos de trabajo. Dicho contrato tiene ventajas como otorgar al trabajador ciertas garantías de estabilidad y de calidad de vida, además le genera unos ingresos estables, predecibles y observables.

La desventaja que tiene el contrato es que no cobija a toda la población. Hay personas que no participan en el mercado laboral y otras que aunque quisieran trabajar no lo pueden hacer, también hay quienes trabajan por cuenta propia, y por ser independientes no tiene una relación de dependencia con un patrono. Por último, hay personas que realizan sus actividades en el sector informal, sin cumplir con las obligaciones tributarias ni las asociadas a la seguridad social.

²⁸ GUERRERO, Ramiro. “Cuadernos de Protección Social”. Cuaderno No. 3. Bogotá, 2006. Pág.10.

Actualmente la Seguridad social se ha convertido en un objetivo de política pública que pretende lograr que toda la población y no solo los trabajadores activos, tengan acceso a instrumentos adecuados de aseguramiento, los cuales hacen énfasis más en la prevención que en la indemnización.

Tomando como base las anteriores reflexiones se puede entender el primer componente del Sistema de Protección Social, el aseguramiento, como una versión del concepto tradicional de seguridad social, actualizada en tres sentidos. Primero, busca cubrir no solo a los trabajadores formales sino a toda la población. Segundo, combina el seguro con una estrategia explícita de prevención. Y tercero, permite la competencia de actores públicos y privados en la provisión de los seguros, bajo la regulación del Estado, por lo tanto el ASEGURAMIENTO es un conjunto de seguros regulados por el estado y financiados con contribuciones de trabajadores y empleadores, que protegen a las personas frente a los riesgos económicos asociados a la salud, la vejez y el desempleo.

La intervención del Estado es muy importante en el caso de la protección social, para que intervenga en la obligatoriedad del aseguramiento. Como es el caso de otros países que obligan a trabajadores y empleadores a tomar los seguros sociales y a financiarlos. A largo plazo las personas que no se aseguran frente a riesgos de salud, vejez y desempleo, se vuelven en una carga para el Estado y este debe asistirlos con el dinero de los demás contribuyentes. Es por ello que la seguridad social debería ser obligatoria. La intervención estatal debe ser una ayuda para la población que quiere asegurarse pero no tiene la capacidad de pago, desarrollando unos mecanismos especiales para este tipo de casos.

En este sentido, también es importante considerar el segundo componente de protección social que se identifica con la ASISTENCIA SOCIAL, la cual es un conjunto de intervenciones estatales orientadas a reducir la pobreza a través de dos estrategias: una de carácter estructural que busca dotar a toda la población de un nivel suficiente de capital humano y físico, de manera que todas las personas puedan generar un ingreso aceptable y la otra de carácter asistencial que tiene como función otorgar subsidios en dinero, a aquellas personas con insuficiente capacidad de generación de ingresos.

En la primera posibilidad se encuentra lo que se puede denominar como estrategia estructural, la cual tiene las siguientes precisiones: es una política cuyos resultados solo se ven en el largo plazo, pues si aún se lograra una educación de buena calidad en un horizonte de tiempo corto, los resultados solo se mostrarían a partir de la siguiente generación y es una política transversal a todo el Estado, es decir no es misión de un sector de la administración pública, sino que involucra a todos (incluido educación, vivienda entre otros).

Y en la segunda posibilidad se destaca una estrategia asistencial. Pues bien, dicha estrategia busca, para enfrentar la pobreza, que el Estado intervenga para extraer recursos de las personas con altos ingresos (vía tributación, por ejemplo), para redistribuirlo entre los más necesitados. Es decir dicha estrategia consiste en otorgar subsidios (en dinero o en especie) a los sectores de la población que no tiene suficiente capacidad de generar ingresos.

Cabe resaltar que uno y otro componente de la Protección Social no son excluyentes entre sí, sino por el contrario funcionan con un carácter complementario para lograr el mayor bienestar para toda la población.

Los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), destacan la necesidad de ampliar los sistemas de protección social como un instrumento eficaz para combatir la pobreza e indigencia de las naciones. No obstante, no existe una fórmula única para ello; la experiencia internacional ha demostrado que no hay un modelo ideal de seguridad social sino que existen diferentes sistemas y cada sociedad debe elegir la forma de garantizar a sus integrantes una mejor calidad de vida de acuerdo con sus condiciones sociales, políticas, económicas y culturales.

Marín Bernal Rodrigo. “Hacia un Derecho Social”, informe del ministro de trabajo y seguridad social al congreso de la república. No existe en Colombia un sistema de seguridad social adecuado al volumen y a las necesidades de su población. Es inquietante registrar el alto grado de desarrollo que el país ha alcanzado en otras instituciones estatales en cuanto a su organización, comparadas con el bajo nivel de eficiencia, el desorden institucional, la dispersión y la imprevisión que causa la seguridad social en Colombia.

Es verdad que la Seguridad Social es una función de protección que debe cubrir a la totalidad de la población contra toda contingencia o riesgo que frustre o limite su capacidad laboral o le impide recibir un ingreso adecuado. Un sistema de seguridad debe abarcar, sin distinción alguna, a todos los miembros de la comunidad y desarrollarse mediante unos mecanismos de financiación triple a cargo del Estado, los empleadores y los usuarios. Es evidente la considerable distancia que existe entre este esquema ideal y la realidad nacional; y esa diferencia será tanto más sensible cuanto mayor sea nuestra propia incapacidad para afrontar la situación que hoy es sensiblemente crítica, pero que puede convertirse en la causas de una grave e irremediable perturbación social.

Los organismos que cumplen las funciones de seguridad social exhiben, en su conjunto, una visible ineficacia. El Instituto de Seguros Sociales que es, uno de los instrumentos de ejecución de la política social tiene las deficiencias, padece las limitaciones y manifiesta las mismas distorsiones del sistema del que forma parte.

Con estos informes se establece la necesidad de una organización o reestructuración del Sistema de Seguros Sociales el cual tiene varios conflictos internos y el cual es muy importante hacerlo, ya que hay más población adulta que población joven y esto traerá un problema a largo plazo con el Estado por que no se podrán dar abasto para cumplir con las obligaciones pensionales cumplidas y menos con las que están por cumplir su tiempo. La solución que ha encontrado el Estado no es una reforma a estas instituciones, por el contrario la reforma pensional viene siendo para la población, es decir que se debe trabajar por mas años para cumplir con los requisitos que se necesitan para recibir su pensión, y esto lleva a un problema social, porque la población que reciba su pensión no podrá gozar de una vida tranquila por mucho tiempo, ya que la mayoría de tiempo de su vida se la paso trabajando y al momento de su jubilación no tendrán la suficiente disposición de salud para disfrutar de su dinero.

CEPAL. “La Protección Social de Cara al Futuro: Acceso, Financiamiento y Solidaridad”. En esta investigación nos referiremos a uno de los componentes de la seguridad social que es el Sistema Pensional, ya que es el sistema por el cual el individuo ahorra o aporta durante su vida activa para satisfacer sus necesidades durante su futura vejez.

En América Latina las principales reformas pensionales llevadas a cabo adoptaron la forma de modificaciones periódicas a los principales elementos de diseño de los modelos de reparto a las que se les denomina reformas paramétricas, o reformas estructurales que son en las que se introdujeron componentes de capitalización individual.

Las reformas estructurales introducidas por algunos países de la región pueden clasificarse en tres grandes tipos: i) las de tipo sustitutivo, que reemplazan totalmente el régimen de reparto por uno de capitalización individual; ii) las que incluyen la introducción de regímenes paralelos, que mantienen el componente de reparto pero incorporan, como alternativa, un componente de capitalización individual, y iii) las que establecen modelos mixtos, que incorporan un componente de capitalización individual en forma complementaria.

Este tipo de reforma estaba esencialmente orientada a contrarrestar los problemas de sostenibilidad financiera a largo plazo de los modelos de reparto tradicionales, mediante el establecimiento de una relación entre los aportes realizados y las pensiones pagadas a cada persona. Así mismo, se pretendía reducir la “percepción de impuesto” de los aportes de los afiliados, de modo que se incentive la expansión de la cobertura contributiva y elimine los incentivos a sub-cotizar en las primeras etapas de la vida laboral, propios de los sistemas en el que el monto de la pensión depende en gran medida de los últimos años de aporte.

En Colombia en 1994 se optó por el modelo de cuentas individuales de capitalización, pero solo parcialmente, mediante reformas de tipo paralelo. El

sistema público no se cerró sino que se reformó, íntegramente en el caso de Colombia y se creó un nuevo sistema privado, de manera que los dos compiten entre sí por la afiliación de los trabajadores.

La elección de esta modalidad responde fundamentalmente a consideraciones fiscales y políticas. En la medida en que solo parte de los afiliados se traslada al sistema de capitalización, el costo fiscal de la transición es menor a corto plazo (con respecto a la opción en que todos los trabajadores se trasladan al sistema capitalizado).

El modelo de reforma estructural de tipo mixto: este modelo integra un sistema público, que no se cierra y otorga una pensión básica, con un sistema privado que ofrece una pensión complementaria. Las reformas basadas en un modelo mixto pueden plantearse como una forma de introducir de manera gradual el principio de equivalencia entre aportes y beneficios, que permite mantener el control del costo fiscal ligado a la transición.

Por otra parte, la sociedad define, sobre la base de la importancia relativa que se dé al componente de reparto, cuanta solidaridad desea mantener en el sistema y cuanto riesgo se traspasa al trabajador. Sin embargo, al igual que en las reformas paralelas, persiste la necesidad de reformar el modelo de reparto de forma que garantice su sostenibilidad financiera en el tiempo.

Como se mencionó anteriormente el Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten, El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que tiene como finalidad asegurar la vejez incapacidad o muerte de la población colombiana.

Hernando Torres Corredor. “Sistema de Seguridad Social, Pensiones”. La manera de financiar las pensiones es la base o la espina dorsal del sistema general de pensiones. Mientras en el sistema de prima media, las pensiones de los pensionados actuales se financian por el sistema de reparto simple con los aportes acumulados por los actuales cotizantes en un fondo común de naturaleza pública. En el régimen de ahorro individual, las pensiones son el resultado de una cuenta individual de ahorro pensional, junto con sus rendimientos financieros, que se manejan en un fondo pensional de carácter privado.

Se puede decir que se pasó de un sistema pensional exclusivamente estatal y monopólico, a un sistema de mercado en el cual el sector privado se convierte también en gestor de estos beneficios mediante los fondos de pensiones, pero sin que desaparezca la gestión estatal.

El régimen de Prima Media con Prestación Definida está definida por la Ley 100 de 1993 y reglamentado por el Decreto 1888 de 1994, como aquel mediante el

cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago a los beneficiarios de las pensiones de vejez, invalidez o por causa de muerte, o una indemnización sustitutiva, previamente definidas; el sistema está administrado por el ISS, bajo el control de la Superintendencia Bancaria.

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida tendrá las siguientes características:

- a. Se rige por las normas vigentes para los seguros de invalidez, vejez y muerte del instituto de Seguros Sociales (ISS), por la ley 100, sus decretos reglamentarios y por las demás disposiciones expedidas por el ISS en desarrollo de su autonomía administrativa.
- b. Es un régimen solidario de prestación definida. No se permiten las cotizaciones adicionales ni las pensiones anticipadas.
- c. Los aportes de los afiliados activos y sus rendimientos, constituyen un fondo común de naturaleza pública, suficiente para cancelar las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los gastos de administración y la constitución de reservas.
- d. El Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados. Cualquier faltante del sistema de prima media correrá por cuenta del fisco nacional.

Los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad; las cotizaciones de los afiliados que opten por este sistema, se manejarán por cuentas individuales de ahorro pensional de su exclusiva propiedad, pero administradas por las sociedades comerciales administradoras de los fondos de pensiones, que se autoricen para tal efecto, sujetas a la vigilancia de la Superintendencia Bancaria.

El conjunto de las cuentas de ahorro pensional con capitalización constituye un patrimonio autónomo, independiente del patrimonio de la entidad administradora, y sobre los capitales acumulados en las cuentas individuales la respectiva sociedad administradora deberá garantizar una rentabilidad mínima.

El Régimen de Ahorro Individual tendrá las siguientes características:

- a. Los afiliados podrán escoger libremente la administradora de su ahorro pensional y trasladarse libremente entre administradoras, así como escoger la compañía aseguradora con la cual contratarán las pensiones una vez se cumpla la edad de jubilación.

- b. Está basado en el ahorro individual proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financiero, la garantía de la pensión mínima y en la competencia entre los fondos de pensiones de carácter privado, público y solidario.
- c. Los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las pensiones de vejez, de invalidez y por causa de muerte, cuya cuantía dependerá de las cotizaciones de los trabajadores afiliados y de los empleadores, del capital acumulado en las cuentas individuales, de la rentabilidad generada por estos recursos, del valor de los bonos pensionales y de los subsidios del Estado cuando a ello hubiere lugar.
- d. El Estado garantiza a los afiliados la integridad de los ahorros acumulados en las cuentas individuales que conforman el patrimonio autónomo de las entidades administradoras, así como el pago de las pensiones, cuando los fondos privados incumplan sus obligaciones.

1.7.2 Marco conceptual: A continuación se presentan los conceptos relevantes que se utilizan en este proyecto.

Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES): Es una empresa industrial y comercial del Estado, organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo. Tiene por objeto la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, las prestaciones especiales que las normas legales le asignen y la administración del Sistema de Ahorro de Beneficio Económico Periódico.

Auxilio Funerario: Es una prestación adicional ofrecida, independientemente del que el fallecido haya causado o no el derecho a una pensión y que el acreedor del auxilio sea o no beneficiario del afiliado o pensionado fallecido. Se encuentra establecido legalmente como una prestación económica a cargo del sistema general de seguridad social a favor de la persona que demuestre haber pagado los gastos funerarios del afiliado o pensionado. Lo reconoce la administradora en cualquiera de los dos regímenes del Sistema General de Pensiones.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID): Es una organización financiera internacional creada en el año de 1959 con el propósito de financiar proyectos viables de desarrollo económico, social e institucional y promover la integración comercial regional en el área de América Latina y el Caribe.

Bono Pensional: es un título valor que se emitirá a nombre de la persona que estando afiliada al actual sistema pensional (ISS, CAJANAL, etc.) decida trasladarse al nuevo sistema de ahorro pensional. Su propósito es contribuir a

financiar, conjuntamente con los futuros ahorros de afiliados, el pago de su pensión.

Caja Nacional de Previsión Social (CAJANAL): Es un establecimiento público del orden nacional creado mediante la Ley 6ª de 1945, y transformada en una Empresa Industrial y Comercial de Estado con personería jurídica, que opera en el campo de la salud como entidad promotora de salud y administradora de otras prestaciones económicas.

Cotización: Es el porcentaje del salario total del trabajador con que deben contribuir empleadores y trabajadores para financiar el régimen de pensiones.

Cuota parte pensional: Es un elemento determinante en la financiación de las prestaciones económicas derivadas de la invalidez, vejez y muerte que se reconozcan ya sea por parte del Instituto de Seguros Sociales o por entidades de derecho público del orden nacional o territorial, descentralizadas territorialmente o por servicios y su proporción se determina a prorrata del tiempo cotizado o laborado en las respectivas entidades.

Depósito Centralizado de Valores de Colombia (DECEVAL): Es un depósito de valores que tiene como función la custodia de títulos, también los administra, liquida y compensa cuando se negocian en el mercado. DECEVAL es una sociedad anónima y el capital ha sido aportado por entidades del sector financiero y bursátil.

Depósitos a Término Fijo (DTF): Es una tasa o porcentaje muy utilizada, principalmente en el sistema financiero. Se calcula como el promedio ponderado de las diferentes tasas de interés de captación utilizadas por los bancos, corporaciones financieras, corporaciones de ahorro y vivienda y compañías de financiamiento comercial para calcular los intereses que reconocerán a los certificados de depósito a término (CDT) con duración de 90 días.

Fondo de Pensiones Públicas (FOPEP): De nivel nacional fue creado mediante la Ley 100 de 1993. Este fondo sustituyó a CAJANAL en lo relacionado con el pago de las pensiones de vejez y jubilación y sustitución o sobrevivientes, y las demás cajas de previsión o fondos insolventes del sector público del orden nacional.

Fondo de Solidaridad Pensional (FSP): Es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene por objeto subsidiar los aportes al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte.

Índice de precios al consumidor (IPC): Mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base. El cálculo del IPC para Colombia se hace mensualmente en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Indemnización Sustitutiva: Es una prestación que se reconoce a las personas que habiendo cumplido la edad para obtener la pensión de vejez no han cotizado el número mínimo de semanas exigidas y declaran su imposibilidad de continuar cotizando.

Ingreso base de cotización (IBC): Salario sobre el cual el cotizante calcula su aporte mensual al sistema de pensiones. La tasa de cotización se aplica sobre el ingreso base de cotización y el monto resultante es el valor de dicho aporte.

Ingreso Base de Liquidación (IBL): Promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los diez años anteriores al reconocimiento de la pensión, o en todo el tiempo si fuere inferior para el caso de las pensiones de invalidez o sobrevivencia, actualizados anualmente con base en la variación del Índice de Precios al consumidor, según la certificación que expida el DANE.

Instituto de Seguros Sociales (ISS): Durante 66 años estuvo encargado de administrar la seguridad social de los colombianos. Fue creado el 26 de diciembre de 1946, en el Gobierno del entonces Presidente de Colombia, Mariano Ospina Pérez, con el nombre de Instituto Colombianos de Seguros Sociales.

Organización Nacional del Trabajo (OIT): Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleados.

Pensión de invalidez: Es una prestación que se reconoce a una persona que se considere inválida por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, y pierda el 50% o más de su capacidad laboral.

Pensión de sobrevivientes: Es la pensión que deja el afiliado al sus beneficiarios al morir.

Pensión de vejez: Es una prestación que se reconoce a una persona al haber cumplido con los requisitos de edad y tiempo de cotización.

Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS): Es aquel mediante el cual los afiliados tiene una cuenta individualizada, en la cual se abona el valor de sus cotizaciones y las de sus empleador, las cotizaciones voluntarias, los bonos

pensionales y los subsidios del Estado si hubiera lugar a ellos, más todos los rendimientos financieros que genera la cuenta individual.

Régimen de Prima Media (RPM): Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas, independientemente de del monto de las cotizaciones acumuladas, siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales.

Régimen de Transición (RT): Es una garantía que tiene como finalidad respetar algunos derechos a cierto grupo de trabajadores, que por estar cerca del cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión, se les siguen aplicando ciertos aspectos de la normatividad anterior. Es un mecanismo especial que establece la ley para regular el tránsito de una legislación a otra, respecto de los derechos que se adquieren en el transcurso del tiempo.

Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV): Es la remuneración mínima establecida legalmente, para cada periodo laboral, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

Seguridad Social Integral: Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad, para mejorar la calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Sistema General de Pensiones (SGP): Tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. En términos generales, si bien los sistemas de pensiones cumplen diferentes objetivos de política, su propósito principal es evitar la pobreza de la población de altas edades, suavizando el consumo de los individuos a lo largo del tiempo.

Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP- AFP): Son entidades financieras constituidas como sociedades anónimas o de régimen solidario. Su objetivo es la administración de un fondo de pensiones o de un fondo de cesantías y el otorgamiento de los beneficios y prestaciones establecidos en la ley. Los fondos de pensiones, conformados por el conjunto de cuentas individuales de ahorro pensional y los que resulten de los planes alternativos de capitalización o de pensiones, así como los intereses, dividendos o cualquier otro ingreso

generado por los activos que los integren, constituyen patrimonios autónomos, propiedad de los afiliados, independientes del patrimonio de la SAFP.

Tasa de cotización: Porcentaje que se retiene del salario del empleado para que sea aportado al sistema de seguridad social. Por ley, una parte de este impuesto es cubierta por el empleador (75%) y el resto es pagado por el empleado (25%). Actualmente la tasa de cotización es igual a 16%.

1.7.3 Marco legal: Este marco legal parte de lo consagrado en la Constitución Política de la República de Colombia de 1991, en lo que respecta a la protección de los derechos sociales de los colombianos.

La Constitución Política de 1991 en su artículo 48, establece que:

La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.²⁹

Ley 100 de 1993. Por la cual se establece el Sistema de Seguridad Social Integral, cuyo objeto es “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”.³⁰

Además en el libro primero de la presente ley se establece el Sistema General de Pensiones, cuyo objeto es “garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente Ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones”³¹.

²⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. [En línea] [Consultado Junio de 2013]. Disponible en internet: <http://web.presidencia.gov.co/constitución/index.pdf>

³⁰ MINISTERIO DE SALUD. Óp. Cit.

³¹ *Ibíd.*

En lo correspondiente a las disposiciones aplicables a las entidades del sector público, según lo dispuesto en el artículo 131 de la ley 100 de 1993 se establece que las universidades oficiales deben establecer un fondo para pagar el pasivo pensional, de tal manera que:

*Cada una de las instituciones de educación superior oficiales, del nivel territorial, departamental, distrital, municipal, constituirá un fondo para el pago del pasivo pensional contraído a la fecha en la cual esta Ley entre en vigencia, hasta por un monto igual al valor de dicho pasivo que no esté constituido en reservas en las cajas de previsión, o fondos autorizados, descontando el valor actuarial de las futuras cotizaciones que las instituciones como empleadores y los empleados deban efectuar según lo previsto en la presente Ley, en aquella parte que corresponda a funcionarios, empleados o trabajadores vinculados hasta la fecha de iniciación de la vigencia de la presente Ley. Dicho fondo se manejará como una subcuenta en el presupuesto de cada institución. Será financiado por la nación, los departamentos, los distritos y los municipios, que aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad o institución de educación superior, teniendo en cuenta el promedio de los 5 últimos presupuestos anuales, anteriores al años de iniciación de la vigencia de la presente Ley. Los aportes constarán en bonos de valor constante de las respectivas entidades que se redimirán a medida que se haga exigible el pago de las obligaciones pensionales de acuerdo con las proyecciones presupuestales y los cálculos actuariales, y de conformidad con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional. Dentro de los años siguientes a la iniciación de la vigencia de la presente Ley, las universidades y las instituciones de educación superior referidas en este artículo, elaborarán o actualizarán los estudios actuariales con el visto bueno del Ministerio de Hacienda. Este requisito es necesario para la suscripción de los bonos que representen los aportes de la Nación. Esta suscripción deberá hacerse dentro de los 2 primeros años de la vigencia de la presente Ley.*³²

En este artículo se establece la medida que el Estado tomo para permitir el paso del antiguo sistema pensional al nuevo para las universidades del orden territorial como lo es la Universidad de Nariño.

La ley también reglamenta lo concerniente a los Bonos pensionales, así:

Los bonos pensionales constituyen aportes destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de

³² Ibid.

*los afiliados al Sistema General de Pensiones. Tendrán derecho a bono pensional los afiliados que con anterioridad a su ingreso al régimen de ahorro individual con solidaridad cumplan alguno de los siguientes requisitos: a) Que hubiesen efectuado cotizaciones al Instituto de Seguros Sociales, o a las cajas o fondos de previsión del sector público; b) Que hubiesen estado vinculados al Estado o a sus entidades descentralizadas como servidores públicos; c) Que estén vinculados mediante contrato de trabajo con empresas que tienen a su cargo el reconocimiento y pago de las pensiones; d) Que hubiesen estado afiliados a cajas previsionales del sector privado que tuvieren a su cargo exclusivo el reconocimiento y pago de pensiones. (...) Los bonos pensionales serán de tres clases: a) Bonos pensionales expedidos por la Nación; b) Bonos pensionales expedidos por las Cajas, Fondos o entidades del sector público que no sean sustituidas por el Fondo de Pensiones Públicas del nivel nacional a que se refiere el Capítulo III del presente Título, y cuya denominación genérica de bono pensional se complementará con el nombre de la caja, fondo o entidad emisora; c) Bonos pensionales expedidos por empresas privadas o públicas, o por cajas pensionales del sector privado que hayan asumido exclusivamente a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones y cuya denominación genérica de bono pensional se complementará con el nombre de entidad emisora.*³³

Los bonos pensionales son los mecanismos mediante los cuales la Universidad responde por los aportes de sus trabajadores a las administradoras de fondos pensionales, para que sus empleados puedan pensionarse. El valor de los bonos pensionales expedidos nos permitirá llevar un control de las finanzas de la Universidad en cuanto al pasivo pensional.

Ley 1371 de 2009. Por la cual se establece la concurrencia para el pago del pasivo pensional de las universidades estatales del nivel nacional y territorial, de tal manera que:

La Nación concurrirá en el pago del pasivo pensional de las universidades estatales del orden nacional que con anterioridad al 23 de diciembre de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones directamente o a través de una caja con o sin personería jurídica, en los términos de la presente ley. Los aportes de la Nación para estos efectos se considerarán como apropiaciones independientes a los destinados al pago de pensiones que establece el artículo 86 de la ley 30 de 1992. El pasivo al que se refiere esta

³³ Ibid.

*ley incluye los bonos pensionales, las cuotas partes pensionales, las pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, de sobrevivientes o sustitución pensional reconocidas antes de la Ley 100 de 1993, las pensiones que se reconozcan o se hayan reconocido por efecto de la aplicación de la ley 100 de 1993 y las demás obligaciones pensionales derivadas del régimen pensional vigente.*³⁴

Además en su artículo 2, se establece la creación del fondo para el pago del pasivo pensional, de modo que:

*Las universidades objeto de la aplicación de la presente ley deberán constituir un fondo para el pago del pasivo pensional, el cual será una cuenta especial, sin personería jurídica, de la respectiva universidad, cuyos recursos serán administrados por una entidad fiduciaria vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, en forma independiente, mediante patrimonio autónomo. Los recursos y los rendimientos tendrán destinación específica para pagar el pasivo pensional, así como los gastos de administración del patrimonio autónomo*³⁵.

Esta ley permite determinar el aporte que debe hacer la Nación para el pago del pasivo pensional de las universidades del orden nacional y territorial. En el caso de la Universidad de Nariño nos permitirá determinar si el porcentaje que le aporta es correcto o no.

Ley 33 de 1985. Por la cual se dictan medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público. En su artículo primero establece lo siguiente:

El empleado oficial que sirva o haya servido veinte (20) años continuos o discontinuos y llegue a la edad de cincuenta y cinco años (55) tendrá derecho a que por la respectiva Caja de Previsión se le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio que sirvió de base para los aportes durante el último año de servicio. No quedan sujetos a esta regla general los empleados oficiales que trabajan en actividades que por su naturaleza justifiquen la excepción que la Ley haya determinado expresamente, ni aquellos que por ley disfruten de un régimen especial de pensiones. En todo caso, a partir de la fecha de vigencia de esta Ley, ningún empleado oficial, podrá ser obligado, sin su consentimiento expreso y escrito, a jubilarse antes de la edad

³⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 1371 de 2009. [En línea]
Disponible en internet: http://www.elabedul.net/Documentos/Leyes/2009/Ley_1371.pdf

³⁵ Ibid.

*de sesenta años (60), salvo las excepciones que, por vía general, establezca el Gobierno.*³⁶

Esta ley nos permitirá determinar si los trabajadores de la Universidad de Nariño si cumplen con los requisitos para ser pensionados por la Universidad o por una administradora de fondos de pensiones.

Ley 30 de 1992. La cual organiza el servicio público de educación superior, y en especial los capítulos V y VI del título tercero, que habla sobre el régimen financiero y el régimen fiscal de las instituciones estatales de educación superior.

Decreto 2337 de 1996. Por el cual se establece el régimen general para el reconocimiento del pasivo pensional de las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de educación superior de naturaleza territorial. En su artículo tercero el presente decreto estipula que:

Los fondos que de conformidad con la ley deberán constituir para el pago del pasivo pensional, las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de Educación Superior de naturaleza territorial, que en su calidad de empleadoras reconocían y pagaban las pensiones correspondientes, serán cuentas especiales, sin personería jurídica, de la respectiva universidad o institución de educación superior, cuyos recursos serán administrados en forma independiente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5o. del presente Decreto. Los recursos y los rendimientos tendrán destinación específica para pagar el pasivo pensional, esto es, pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, de sobrevivientes o sustitución y demás obligaciones pensionales derivadas del régimen pensional vigente, legal o extralegal válidamente definidas o pactadas. (...) el Artículo 4o. Establece las Funciones de los fondos para pagar el pasivo pensional. (...) Artículo 7o. Aportes para el pago del pasivo pensional de las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de educación superior del orden territorial. Los recursos para el pago del pasivo pensional de las instituciones de que trata el presente Decreto, causado hasta el 23 de diciembre de 1993, serán sufragados, además de por la respectiva institución, por la Nación y por cada una de las entidades territoriales correspondientes, de acuerdo con la ejecución presupuestal, en un monto equivalente a su participación en la financiación de las universidades o instituciones de educación superior, en los últimos cinco (5) años anteriores a la vigencia de la Ley 100 de 1993 de

³⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 33 de 1985. [En línea] Disponible en internet: http://www.laguajira.gov.co/web/attachments/125_LEY%202033%20DE%201985,REGIMEN%20PENSIONAL.pdf

conformidad con lo establecido en su Artículo 131. Para determinar la participación en la financiación de este pasivo, de la ejecución presupuestal se descontarán los ingresos recibidos por la universidad por venta de servicios de investigación con destinación específica, clasificados como “otras rentas”, de acuerdo con lo establecido en las ejecuciones presupuestales anuales de las instituciones. (...) Artículo 10. Vigilancia y control de los fondos para el pago del pasivo pensional y de las cajas que administren el régimen de Prima Media.³⁷

Decreto 692 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993. En su artículo segundo establece que:

El Sistema General de Pensiones en cualquiera de los dos regímenes que se describen más adelante, garantiza a sus afiliados y a sus beneficiarios cuando sea el caso, las siguientes pensiones y/o prestaciones económicas: a) Pensión de vejez; b) Pensión de invalidez; c) Pensión de sobrevivientes, y d) Auxilio funerario. (...) Artículo 6o. se entiende por administradoras del Sistema General de Pensiones: a) En el régimen de ahorro individual, las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP, o las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantía, AFPC; y b) En el régimen de prima media con solidaridad, el ISS y las demás cajas o entidades del sector público o privado que administran sistemas de pensiones, legalmente autorizadas y mientras no se ordene su liquidación”.³⁸

Por medio de este decreto se podrá hacer la correcta creación del fondo de pensiones, con las disposiciones que la ley estableció para ello.

Decreto 3135 de 1968. Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

La Caja Nacional de Previsión y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales constituirán un comité coordinador, integrado por dos miembros de cada una de sus Juntas Directivas o los representantes que éstas designen, para el estudio y elaboración de planes y programas sectoriales de inversión, salud, seguridad y bienestar social de sus afiliados. Estas entidades aportarán los recursos necesarios para la realización de los planes y programas que

³⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Óp. Cit.

³⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 692 de 1994. [En línea] Disponible en internet: http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/marzo/29/dec0692291994.pdf

*acuerden conjuntamente de conformidad con el presente artículo. (...) Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*³⁹

Por medio de este decreto se concretó una clara diferenciación entre trabajadores públicos y trabajadores oficiales, y la caracterización de cada uno de ellos para el otorgamiento de pensiones.

Decreto 2527 de 2000. Por medio del cual se reglamentan los artículos 36 y 52 de la Ley 100 de 1993, parcialmente el artículo 17 de la Ley 549 de 1999 y se dictan otras disposiciones. Este decreto en su artículo primero reconoce a la Cajas y fondos de pensiones que existían antes de la Vigencia del Sistema General de Pensiones, para que estas continúen reconociendo las pensiones de sus afiliados en tres casos especiales.

- 1. Cuando los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades del orden nacional hubieren cumplido a 1o. de abril de 1994, los requisitos para obtener el derecho a la pensión y no se les haya reconocido, aunque a la fecha de solicitud de dicha pensión estén afiliados a otra Administradora del Régimen de Prima Media.*
- 2. Cuando los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades del orden territorial hubieren cumplido los requisitos para obtener el derecho a la pensión a la entrada en vigencia del sistema general de pensiones en la entidad territorial del domicilio de la Caja, Fondo o entidad pública y la pensión no se les haya reconocido, aunque a la fecha de solicitud de dicha pensión estén afiliados a otra Administradora del Régimen de Prima Media.*
- 3. Cuando los empleados públicos y trabajadores oficiales que a la fecha de entrada en vigencia del sistema, a nivel nacional o territorial según el caso, hubieren cumplido veinte años de servicio o contaren con las cotizaciones requeridas en la misma entidad, Caja o Fondo público, aunque a la fecha de solicitud de la pensión estén o no afiliados al Sistema General de Pensiones. También podrán hacerlo respecto de sus afiliados y en los mismos casos, las entidades a las cuales corresponda el reconocimiento de pensiones antes de la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones.*⁴⁰

³⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 3135 de 1968. [En línea] Disponible en internet: http://calidad.unad.edu.co/documentos/sgc/normograma/DECRETOS/DECRETO_3135_1968.pdf

⁴⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 2527 de 2000. [En línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6303>

Por medio de este decreto se determinó que trabajadores tiene derecho a ser pensionados por la Universidad de Nariño.

1.7.4 Marco contextual: San Juan de Pasto es la ciudad capital del departamento de Nariño y la cabecera del municipio de Pasto. La ciudad ha sido centro administrativo, cultural y religioso de la región desde la época de la colonia. Se debe diferenciar que Pasto es el Municipio con su cabecera y 17 corregimientos, mientras que San Juan de Pasto es la cabecera.

El nombre del municipio y de la ciudad se origina en el nombre del pueblo indígena Pastos, Pas=gente y to=tierra o gente de la tierra, que habitaba el Valle de Atriz a la llegada de los conquistadores españoles.

El Municipio de Pasto se creó en 1.927 según ordenanza N° 14 emanada de la Asamblea de Nariño la cual suprime la provincia de Pasto; está situado en el sur occidente de Colombia, en el denominado Valle de Atriz, al pie del volcán Galeras y está muy cercano a la línea del Ecuador, con latitud 1°12'52.48"N y longitud 77°16'41.22"O

Debido a que la ciudad está en un valle interandino a una altitud de 2.527 msnm y se encuentra al pie del volcán Galeras, la precipitación y la nubosidad son bastante altas. La temperatura promedio anuales es de 13,3 °C, la visibilidad es de 10 km y la humedad es de 60% a 88%. En promedio tiene 211 días lluviosos al año.

El territorio municipal en total tiene 1.181 km² de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 km², la cual está dividida en 12 comunas. La zona rural está compuesta por 17 corregimientos. La población total del municipio estimada para 2012 según datos de proyección del DANE es de 423.217 habitantes.

En cuanto a los aspectos educativos, los estudios técnicos y profesionales son ofertados por aproximadamente 10 universidades o centros de estudios superiores siendo el principal la Universidad de Nariño, la cual cuenta con gran reconociendo y confiabilidad por parte de los habitantes del Departamento de Nariño.

Reseña Histórica.⁴¹ Los orígenes de la Universidad de Nariño se remontan al año de 1712, cuando se estableció el Colegio de la Compañía de Jesús, gracias a numerosas campañas y donaciones de la comunidad, se construyó el colegio, en el mismo sitio donde hoy se encuentra la sede de la Universidad, en el centro de la ciudad de Pasto.

⁴¹OFICINA DE PLANEACIÓN. Universidad de Nariño Boletín estadístico 2010. [En línea]. Disponible en internet: <http://www.udenar.edu.co/wpcontent/anuario/PRESNTACION.pdf>

El Colegio a lo largo de la historia recibió diferentes nombres, según sus benefactores o las circunstancias de la época, así: (1791) Real Colegio Seminario, (1827) Colegio Provincial, (1832) Colegio de San Agustín, (1850) Colegio Académico. En 1822 el Colegio se vio envuelto en conflicto por su posición en defensa de España y fue convertido en cuartel militar. En 1889 el Colegio Académico tuvo categoría de Universidad, este privilegio fue concedido por el presidente Holguín, y en 1895 por una disposición de la Asamblea del Cauca se cambió el nombre por el de Liceo Público de Pasto.

Con el comienzo de la “guerra de los mil días”, en 1899, se cerró el colegio para ser ocupado por las tropas y los estudiantes se alistaron en sus respectivos bandos. Sólo se reabrió al final de esta confrontación en 1903, vísperas de la creación del Departamento de Nariño.

Por Decreto No. 049 del 7 de noviembre de 1904, se fundó la Universidad de Nariño en la capital del Departamento para impartir instrucción Secundaria y Profesional. Se estableció la autonomía de la Universidad, se declaró la validez de los títulos, se señaló el pensum que debía adoptarse en cada una de las Facultades y se inventariaron los bienes y rentas del establecimiento.

El 20 de noviembre de 1905, quedó establecida la Universidad con las Facultades de Derecho y Ciencias Políticas, Matemáticas e Ingeniería y la clase de Comercio. Se destaca el papel jugado por la Facultad de Matemáticas e Ingeniería en el trazado de nuevos caminos en el Departamento, en especial la vía hacia la Costa Pacífica, trabajo en el que participaron profesores y estudiantes. La Facultad de Matemáticas e Ingeniería fue suspendida en 1910, cuando Julián Buchelli terminó su período como Gobernador. En 1920 se establece nuevamente; perduró dos años en vista de la dificultad para conseguir profesores. En 1926, el rector Ángel Martínez puso de nuevo en funcionamiento la Facultad hasta 1932, cuando se clausura con ocasión de la visita del Ministro de Educación.

En 1935 se decidió incorporar la Escuela de Artes y Oficios del Departamento a la Universidad. En 1937, la Escuela de Artes y Oficios se transformó en Instituto para la enseñanza del arte, con secciones de música y pintura. Este fue cerrado en la década del 60, para fortalecer las Facultades de Agronomía y Educación.

Termina aquí la primera etapa histórica de la Universidad (1904 - 1939). La segunda etapa transcurre entre 1940 y 1959. Es un período de consolidación, en el que la Universidad contribuyó al desarrollo de la educación a través de la Facultad de Derecho, los Liceos de Bachillerato y la Escuela de Música y Pintura. A partir de la década del sesenta, se produjo un avance hacia la modernización y el mejoramiento de los servicios existentes. El Instituto Tecnológico Agrícola, con dos secciones: la Facultad de Agronomía y la Escuela Técnica Superior de Agricultura y la Facultad de Educación fueron las nuevas unidades académicas creadas para el servicio de la comunidad sureña. Dentro de su esquema

organizativo se crearon los departamentos y se expandieron los servicios de la Facultad de Educación en la jornada nocturna. Como fruto de la demanda y del compromiso de la Universidad con la región se crearon los programas de Ingeniería Civil, Economía, Zootecnia y Artes. Con el criterio de integrar la zona andina y la Costa Pacífica, en 1986, la Universidad aprobó la creación del Programa de Ciencias del Mar en Tumaco, en la perspectiva de formar profesionales y técnicos para la explotación racional de los recursos ictiológicos.

En la década actual, la presión por el cambio y la reestructuración de los procesos académicos y administrativos se hicieron más evidentes y posibilitaron la conformación de nuevas facultades; la diversificación de programas; la regionalización mediante el establecimiento de extensiones en diferentes municipios de Nariño; la ampliación de la cobertura educativa y la vinculación de la Universidad mediante convenios con instituciones nacionales e internacionales y la inserción en las redes mundiales del conocimiento.

1.8 METODOLOGÍA

1.8.1 Tipo de investigación: Este es un proyecto de tipo científico documental, pues se desarrollaron sus objetivos a través del análisis y razonamiento de información relevante existente sobre el tema de investigación; además se sustenta en el desarrollo histórico de diferentes casos de estudio, para interpretar las teorías y datos documentados que permitan desarrollar los objetivos planteados. El método investigativo a utilizar es el deductivo, como proceso para interpretar la información y teorías pertinentes para la investigación.

1.8.2 Fuentes de información: Para el desarrollo de la investigación se recurrió a información primaria por medio de entrevistas a los funcionarios de la oficina de recursos humanos, contabilidad y al representante de la Asociación de Pensionados de la Universidad de Nariño, a información secundaria debido a que se analizaron diferentes publicaciones, sobre todo concernientes al marco legal que soporta la creación del fondo de pensiones. Se consultaron libros, revistas indexadas, documentos oficiales del gobierno. Además se acudió a información terciaria con el uso de diferentes páginas web para la búsqueda de información relevante. Para esto se tuvo presente el acceso a páginas que suministren información confiable que permita crear una base de datos teórica creíble y objetiva.

1.8.3 Diseño y procedimiento de métodos: El espacio geográfico de la zona de estudio es la Universidad de Nariño; para la recolección de la información primaria, se recurre a entrevistas con los trabajadores encargados del manejo del pasivo pensional actualmente, como herramienta pertinente para obtener los datos

reales, los cuales pertenecen a la oficina de Recursos Humanos y contabilidad de la misma institución.

Para establecer las principales características de la normatividad general e interna que regirá el Fondo de Pensiones se recurrió a la revisión bibliográfica y al estudio de la legislación Colombiana.

Para establecer la estructura administrativa fue necesario hacer un esquema formal que represente las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articularan al conjunto de personas, factores materiales y funciones, que estarán orientados a la consecución del buen funcionamiento del Fondo. Para ello se realizó una división del trabajo, es decir, de las diferentes actividades que se deben llevar a cabo para conseguir los fines propuestos por la organización y se concretara la coordinación de esas mismas actividades.

Para el tercer objetivo se hizo un estudio financiero con el fin de tener un acercamiento al manejo que se le ha dado al pasivo pensional, para ello se realizó una verificación de la información recolectada posteriormente se desarrolló un análisis del comportamiento de los recursos destinados al pago de pensiones, cuotas partes, bonos pensionales y reserva actuarial financiera durante los años 2009 - 2013, recursos que se obtuvieron mediante el pago de aportes de los trabajadores, de los prestamos hechos por la Universidad y de los emitidos por el Gobierno.

2. ESTABLECER LA NORMATIVIDAD GENERAL E INTERNA QUE DEBE REGIR EL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

2.1 INSTRUCCIONES PARA INICIAR LA CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.

Todo colombiano y todo trabajador, tiene derecho a que se le garantice la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejez y muerte, al igual que, la cobertura en caso de accidentes de trabajo. Aunque la constitución nacional establece que el Estado debe garantizar la seguridad social de los ciudadanos, quienes realmente la deben garantizar son los empleadores que vinculan a sus trabajadores mediante contrato de trabajo, puesto que deben afiliar al trabajador a las distintas entidades que administran la seguridad social. En este caso la Universidad de Nariño debe ser la entidad que garantice la seguridad social de los trabajadores de la misma, por medio del Fondo de Pensiones, una vez se haya constituido, ya que en el momento aún no cuenta con un fondo que maneje el pasivo pensional. Para el desarrollo de este objetivo se establecen de forma clara los términos de seguridad social, fondo de pensiones, bonos pensionales y cuotas partes, también en qué fecha inicia la seguridad social y según la normatividad general Colombiana que rige el sistema de pensiones para las universidades territoriales, la importancia y obligatoriedad que tiene en la Universidad de Nariño el Fondo de Pensiones. Por último se describe los pasos que se debe seguir dentro de la Universidad para la creación de Fondo de Pensiones.

La historia del régimen de seguridad social en Colombia comienza en el año 1945 cuando se da el primer régimen pensional con la creación de las cajas de previsión social cuyo objeto era el de atender las contingencias de empleados y trabajadores del sector público, con la Ley 100 de 1993, siendo el marco legal de la seguridad social, y la cual define a esta de la siguiente manera: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que tienen que ver con la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”⁴²

La seguridad social se compone de tres elementos: salud, pensión y riesgos profesionales, para esta investigación el tema principal es la Pensión. Esta ley creó el sistema general de pensiones, compuesto por dos regímenes excluyentes:

⁴² MINISTERIO DE SALUD. Óp. Cit.

un Régimen de Prima Media con Prestación Definida hoy administrado por Colpensiones y un régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, manejado por las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP).

Los Fondos de Pensiones se definen como el ahorro de los afiliados, el cual está compuesto por los aportes realizados por el empleador y por el trabajador y los rendimientos que dichos recursos generan. Cada afiliado tiene a su nombre una cuenta o posición en el fondo de pensiones al que esté adscrito, la cual representa la participación económica en el fondo, accediendo a certificados de afiliación. Estos fondos de pensiones son administrados por una entidad gestora y bajo la supervisión de una Comisión de Control.

En consecuencia el Estado, buscando garantizar la seguridad social de los trabajadores instituye la Ley 90 de 1946, que establece el seguro social obligatorio y crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), defendiendo la seguridad social del trabajador contra a) Enfermedades no profesionales y maternidad, b) Invalidez y vejez, c) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y d) Muerte.

De igual forma lo expresa la Constitución Política de Colombia en el Artículo 48, donde “Garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrá destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella”. Sin embargo debe tenerse claro que la garantía no hace referencia al pago directo de una suma de dinero sino a las condiciones que el Estado colombiano debe generar tanto en el ámbito económico como social que permite que la población acceda al sistema de Seguridad Social.

En 1967 se reglamenta las pensiones de los trabajadores privados y se hacen obligatorias, siendo administrados por el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), pero en 1977 cambio su nombre por Instituto de Seguros Sociales (ISS), hoy Colpensiones. El modelo de seguridad único, era el de Prima Media con Prestación Definida. Los aportantes en edad de trabajar realizaban sus contribuciones a un fondo común del cual se pagaban mesadas a los afiliados o cotizantes que se pensionaban. Es decir, se repartían los recursos de ese fondo entre los pensionados.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el comienzo del termino de Cuotas Partes, que corresponde al financiamiento entre entidades públicas de una pensión, es decir la entidad tiene derecho a repetir un valor proporcional referido al tiempo que el pensionado hubiese servido o aportado a la entidad pública, sobre el total del tiempo laborado con el sector público. Esto aplica para personas por tiempos laborados en el sector público. Es así como aparece la Ley 24 en el año 1947, cuyo artículo 1º adicionó en el artículo 29 de la Ley 6ª de 1945, que expresa;

“Los servicios prestados sucesivamente para distintas entidades de derecho público, se acumularán para el cómputo de tiempo en relación con la jubilación, y el monto de la pensión correspondiente se distribuirá en proporción al tiempo servido y al salario o remuneración devengados en cada una de aquéllas.”

Es entonces que desde 1947 aparece la obligación del pago de las cuotas partes, pero la Universidad de Nariño al inicio de la administración del sistema pensional, no tenía en marcha esta ley, es decir, que no pagaba ni recibía pagos sobre cuotas partes, y ya a partir de la influencia del Gobierno para que las entidades entiendan esta reglamentación y pongan en marcha la misma, se empezó a capacitar a los administrativos de las diferentes instituciones para que se desarrolle dicho objetivo, el de cumplir la reglamentación sobre las cuotas partes, ya que las diferentes instituciones, entidades o empresas en las que el trabajador labora por último hasta obtener su jubilación, estaban llevando una carga que no les correspondían al cubrir la totalidad de las pensiones.

A partir del año 1997 la Universidad de Nariño comienza a reconocer el pago de las cuotas partes a las diferentes entidades donde por un lapso de tiempo laboraron algunos de los trabajadores de la Universidad⁴³, aunque por ley se debían reconocer antes, con la radicación de la Ley 100 de 1993, y como lo establece esta ley, la Universidad de Nariño también comienza a exigir el pago que le corresponde por cuotas partes a las diferentes entidades donde algunos de sus jubilados laboraron anteriormente, con ello se crea una cuenta especial donde se dirige este dinero, pero sin el control y administración adecuados para el manejo del mismo. Esta es una de las razones por las cuales se ve la necesidad de que se constituya el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño como lo reglamenta la ley, para que haya un manejo correcto y responsable en la administración de los dineros de los pensionados.

Otro rubro que maneja la Universidad de Nariño, por motivo del sistema pensional son los Bonos Pensionales, los cuales permiten que cuando un trabajador de la Universidad de Nariño desee trasladarse a un Fondo Privado de Pensiones o al ISS, ahora Colpensiones, todos los años anteriores que cotizó, no se pierdan, pues dichas cotizaciones, se trasladaran al Fondo Privado o a Colpensiones, y se hace mediante la entrega de un Título Valor, que se emite a nombre de la persona afiliada, y que se le entrega directamente al Fondo Privado, este título valor recibe el nombre de Bono Pensional. La Universidad de Nariño no recibe pagos por bonos pensionales porque no es una administradora de pensiones, pero si debe hacer el pago por dicho concepto a otras entidades de los pensionados que hicieron su transferencia. Este es otro rubro manejado por la Universidad pero sin el estricto control obligatorio que se establece legalmente.

⁴³ UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Óp. Cit.

Para el año 1998 la Universidad de Nariño tenía 717 empleados de los cuales 299 se encontraban debidamente afiliados al sistema general de pensiones, sin embargo 418 de ellos continuaban efectuando cotizaciones al fondo prestacional de la institución. Y es por ello que la Universidad no se exime de la obligación que aún tiene con el ISS, por no haber hecho a su debido tiempo la transferencia de las cotizaciones de estos empleados, que además, no se afiliaron al sistema general de pensiones en el término que le correspondía, es decir que esta deuda se generó por valores no transferidos, por concepto de cotizaciones pensionales desde el 30 de junio de 1995 al 30 junio de 1998, y que en la actualidad sigue en deuda con el ISS.⁴⁴ Este es otro elemento importante que hace imperativo la creación del Fondo de Pensiones de la Universidad Nariño, para el buen manejo de estos dineros que teóricamente existen en una cuenta individual, pero que no se los opera debidamente porque no hay un departamento a quien le corresponda administrar correctamente esos pasivos pensionales, y que con el tiempo se los ha utilizado en otras actividades diferentes a las inherentes al pasivo pensional.

Para el desarrollo de esta investigación y la propuesta para la creación del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, se tomó como base lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 en el Artículo 131, el cual reza: “Fondo para pagar el pasivo pensional de las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de educación superior de naturaleza territorial. Cada una de las instituciones de educación superior oficiales, del nivel territorial, departamental, distrital, municipal, constituirá un fondo para el pago del pasivo pensional contraído a la fecha en la cual esta Ley entre en vigencia, hasta por un monto igual al valor de dicho pasivo que no esté constituido en reservas en las cajas de previsión, o fondos autorizados, descontando el valor actuarial de las futuras cotizaciones que las instituciones como empleadores y los empleados deban efectuar según lo previsto en la presente Ley, en aquella parte que corresponda a funcionarios, empleados o trabajadores vinculados hasta la fecha de iniciación de la vigencia de la presente Ley. Dicho fondo se manejará como una subcuenta en el presupuesto de cada institución. Será financiado por la nación, los departamentos, los distritos y los municipios, que aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad o institución de educación superior, teniendo en cuenta el promedio de los 5 últimos presupuestos anuales, anteriores al año de iniciación de la vigencia de la presente Ley. Los aportes constarán en bonos de valor constante de las respectivas entidades que se redimirán a medida que se haga exigible el pago de las obligaciones pensionales de acuerdo con las proyecciones presupuestales y los cálculos actuariales, y de conformidad con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional. Dentro de los años siguientes a la iniciación de la vigencia de la presente Ley, las universidades y las instituciones de educación superior referidas en este artículo, elaborarán o actualizarán los estudios actuariales con el visto bueno del Ministerio de Hacienda.

⁴⁴ ibíd.

Este requisito es necesario para la suscripción de los bonos que representen los aportes de la Nación. Esta suscripción deberá hacerse dentro de los 2 primeros años de la vigencia de la presente Ley”.

Teniendo en cuenta esta reglamentación, el paso a seguir para llevar a cabo la creación del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, es en primera instancia; que haya una iniciativa por parte del Rector de la Universidad de Nariño, que conforme una mesa de trabajo responsable para iniciar con este proceso, apoyados también en el Decreto 2337 de 1996, el cual tiene por objeto: “Establecer el régimen general para el reconocimiento del pasivo pensional de las universidades oficiales y de las instituciones oficiales de educación superior de naturaleza territorial”.

Seguido a esto, el Rector de la Universidad junto con el Consejo de Administración se reunirá y definirán el grupo de trabajo que le corresponde a este tema, y las funciones que deben cumplir para llevar a cabo la creación del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño. En este momento el proceso del pasivo pensional se lleva a cabo por algunas dependencias, las cuales deben formar parte del desarrollo de la creación del fondo de pensiones, estas son: la División de Recursos Humanos, la Sección de Contabilidad, la Sección de Presupuesto, la Sección de Tesorería. Las actividades que estas realizan sobre el pasivo pensional actualmente son: la oficina de Recursos Humanos es la encargada del manejo administrativo de los pensionados, entre sus funciones se encuentran: la liquidación de aportes, pensiones, cuotas partes, bonos pensionales, la documentación de los pensionados y algunos trámites e informes del sistema pensional; la oficina de Contabilidad se encarga de registrar los ingresos y egresos de dineros que corresponden al pasivo pensional en una cuenta individual; la oficina de Presupuesto es la que maneja el dinero en las cuentas bancarias y comunica si hay dinero disponible para el pago de las pensiones, cuotas partes y bonos pensionales; y la oficina de Tesorería y Pagaduría es la encargada de girar el dinero para pagos correspondientes al pasivo pensional.

Una vez establecido las dependencias que toman parte en el pasivo pensional, se determina la creación de una dependencia u oficina de forma independiente para el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, estableciendo qué actividades le corresponden a cada funcionario que integrara esta dependencia. El Fondo de Pensiones que se va a crear debe por ley tener una administración propia, según lo dispuesto en el Artículo 3º del Decreto 2337 de 1996, “Serán cuentas especiales, sin personería jurídica, de la respectiva universidad cuyos recursos serán administrados en forma independiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º del presente Decreto. Los recursos y los rendimientos tendrán destinación específica para pagar el pasivo pensional, esto es, pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, de sobrevivientes o sustitución y demás obligaciones pensionales derivadas del régimen pensional vigente, legal o extralegal válidamente definidas o pactadas”.

Continuo a eso, y una vez definido cuales son los perfiles profesionales que se necesitan para el manejo del Fondo de Pensiones, y establecidas las actividades que desarrollara el personal de trabajo, y las funciones que desarrollara el Fondo de Pensiones, tema que se ampliara más adelante en los siguientes objetivos de la investigación, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de Nariño en sus facultades, como lo señala el estatuto de la Universidad y apoyado en la Ley 30 de 1992, como máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad, es el que debe aprobar la creación del Fondo de Pensiones a través de un acuerdo emitido por él mismo, y una vez el fondo se haya constituido y reglamentado, entrara en funcionamiento en la Universidad de Nariño.

El Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, por ser de una entidad pública y como lo establece la Ley 100 de 1993 en su Artículo 131, se manejará como una subcuenta en el presupuesto de la institución, siendo así esta una cuenta especial, con características especiales sobre el manejo del pasivo pensional y no como una administradora de fondos, no necesita realizar los mismos procedimientos legales para la obtención del certificado, ni los mismos requisitos para su constitución como lo hacen las diferentes entidades privadas de fondos de pensiones y/o administradoras de fondos de pensiones (AFP), como lo estipula el Artículo 91 de la Ley 100 de 1993. La razón principal por la que se diferencia este Fondo de Pensiones con las Administradoras de Fondos de Pensiones es; por que los recursos que maneja de pensiones la Universidad están conformados por un fondo común en el cual aportan los afiliados, la Nación según el acuerdo de concurrencia y la Universidad, pero esta solo va a servir de mediadora, es decir que ella no puede disponer de estos recursos para otras actividades, solo serán para fines del pasivo pensional. En cambio las AFP están autorizadas para construir patrimonios mediante el recaudo de los aportes de los afiliados tanto públicos como privados, y mediante su administración garantizar el pago de los pasivos pensionales, disponiendo de estos recursos de manera total o parcial e invertirlos en otras actividades y de esta manera recibir algún rendimiento o ganancia.

2.2 POLÍTICAS DE MANEJO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

La seguridad social es un factor muy importante con respecto a la calidad de vida de una persona, para poder hallarse en condiciones óptimas de subsistencia, sobre todo para quien después de haber culminado con su ciclo laboral en una entidad pública espera disfrutar de su pensión durante su receso laboral; de tal forma que la pensión pueda hacer frente a sucesos o imprevistos que se puedan presentar contemplando incapacidades, quebrantos de salud, entre otros, incluso el sustento para sus hogares; o en caso de muerte el beneficio se podrá hacer efectivo para con su familia. Los fondos de pensiones defienden sus derechos,

como son el de percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento, y las obligaciones de contribución de los mismos.

El Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño se crea con el fin de prestar un servicio público obligatorio, con los términos y condiciones establecidos en la Ley 100 de 1993 y el Decreto 2337 de 1996, a la población trabajadora de la Universidad, y velara por el bienestar y el buen manejo de los aportes de los pensionados. El Fondo de Pensiones se guía por lo estipulado en la Ley 100 de 1993 en su artículo 1º, la Seguridad Social tendrá por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.⁴⁵ El Fondo en el momento de tomar decisiones siempre estarán orientadas a la protección integral y el bienestar de los afiliados, para elevar los niveles de equidad entre las personas que intervienen en el sistema de pensiones, logrando la solidaridad y participación de los involucrados, y en cuanto corresponda, disminuir los niveles de insatisfacción del personal jubilado y de los antiguos trabajadores. De la misma manera, las decisiones estarán orientadas a velar por la solvencia, transparencia y competencia del Fondo para lo cual se tomaran las decisiones correspondientes, las cuales serán emitidas mediante resoluciones para darlas a conocer a los pensionados y antiguos jubilados del Fondo de Pensiones, de igual manera se hará con el manejo y decisiones que se tomen sobre el fondo a fin de garantizar el buen funcionamiento del mismo.

El Fondo también se crea con base en los principios enunciados en la Ley 100 de 1993 en su artículo 2º: “El servicio público de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficacia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación”. Para tener más claro a que se refieren estos principios dentro del Fondo de pensiones de la Universidad de Nariño se hace una breve descripción de cada uno de ellos:

- La eficacia, hace referencia a la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente. Este principio es muy importante a desarrollarlo en el Fondo de Pensiones, porque de esta manera los pensionados recibirán un excelente y eficiente servicio por parte de los funcionarios de la Universidad.
- La universalidad, hace referencia a la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de su vida. Este principio para el caso del Fondo de Pensiones sería a toda la población

⁴⁵ MINISTERIO DE SALUD. Óp. Cit.

trabajadora sin negarle el servicio a ningún empleado que cumpla con los requisitos legales.

- La solidaridad, hace referencia a la ayuda entre toda la población, entre sectores económicos, regiones y comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. El Fondo de Pensiones tiene la obligación de brindarle el mejor servicio hacia el afiliado y ser solidario en momentos cuando el afiliado se presente en circunstancias de debilidad o en condiciones económicas, físicas o mentales desfavorables.
- La integralidad, hace referencia a la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de la población empleada en la Universidad de Nariño. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por la ley.
- La unidad, hace referencia a la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones, para alcanzar los fines de la seguridad social. Si en algún caso el Fondo de Pensiones de la Universidad presenta algún problema, deberá tomar decisiones con respecto a minimizar los daños hacia los afiliados, como por ejemplo la falta de solvencia, o el mal manejo, entre otros.
- Y la participación, hace referencia a la intervención de la comunidad a través de los beneficios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto. El Consejo Superior tendrá el derecho de revisar el funcionamiento del Fondo de Pensiones para verificar el manejo del mismo y realizarle supervisión a través de auditorías por la Superintendencia Financiera de Colombia.

La creación del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño se hará con el mismo objeto representado en el artículo 10° de la Ley 100 de 1993. “El sistema general de pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones”, en este caso a los antiguos trabajadores y pensionados de la Universidad de Nariño.

El bienestar del afiliado es primordial en este proceso, mientras se tenga claro cuáles son las obligaciones que tiene el Fondo de Pensiones de la Universidad con los aportantes al sistema de pensiones, la marcha del proceso se realizara de la mejor manera con un objetivo definido y con la supervisión del fondo.

En cuanto a la edad para obtener su jubilación, el Fondo de Pensiones seguirá los mismos lineamientos que dispone la Ley 100 de 1993 en su artículo 36º; “La edad para acceder a la pensión por vejez, será de cincuenta y cinco (55) años para las mujeres y de sesenta (60) años para los hombres para el año 2013. Para este año 2014, la edad de jubilación subirá a 57 años para las mujeres y 62 para hombres”, una noticia no muy agradable para más de seis millones de personas que aportan en el Régimen de Pensión de Prima Media en Colombia y cotizar un total de 1.275 semanas para poder acceder a la anhelada pensión de vejez, medida aplicada en la Ley 100 de 1993 y que fue ratificada luego por la Ley 797 de 2003. Entre tanto, para el 2015, las edades serán las mismas, pero con un aumento de 25 semanas cotizadas, es decir, un total de 1.300 semanas.⁴⁶

El aumento de la edad de jubilación, evidentemente, no es una decisión fácil para el Gobierno, ya que se trata de una medida impopular y que tendrá sus consecuencias políticas. Sin lugar a dudas, la perspectiva de prolongar la permanencia en el trabajo representa un factor de tensión social, y en algún caso llevándolos a tomar vías de hecho. Uno de los motivos del aumento de la edad de jubilación, se relaciona con la existencia de una mayor esperanza de vida, pero en la realidad llegar a esta edad resulta muy difícil, ya que para la edad establecida la persona, en la mayoría de los casos, ya no goza de buena salud, lo cual le impide disfrutar de su pensión de forma digna y plena. Con el paso de los años el número de personas que llegan a la tercera edad sin recibir protección social aumenta cada vez más o en algunos casos los cotizantes no llegan a cumplir los requisitos; como las semanas cotizadas, siendo un grave problema a largo plazo frente a la política social de Colombia.

2.3 RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA Y CARACTERÍSTICAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE PENSIONES EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

La Universidad de Nariño como institución pública y de la misma forma el Fondo de Pensiones estará manejado por el Régimen de Prima Media con Prestación Defina como lo estipula la Ley 100 de 1993. El Régimen de Prima Media (RPM) establece que un trabajador aporte periódicamente (durante un número de semanas estipulado por la ley) un porcentaje de su sueldo a un fondo común de naturaleza público que garantiza el pago de las pensiones de quienes tengan calidad de pensionado en cada vigencia, y una vez cumpla con los requisitos exigidos por la Ley pueda optar por una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes o una indemnización previamente definidas, las cuales están garantizadas por el Estado, como característica del régimen, es establecer

⁴⁶ FEDESARROLLO, “El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura”, Bogotá Abril 12 del 2010[En línea][Consultado marzo de 2014]. Disponible en: internet http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensional-en-Colombia_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf

claramente que en la medida que los recursos del fondo común se agoten, la responsabilidad del pago de las pensiones son asumidas directamente por el Estado con recursos del Presupuesto General de la Nación. Aunque esta última parte no se encuentra expresada en la Ley, esta forma de financiamiento es la que se ha utilizado cuando ha sido necesario. Es importante tener en cuenta que, dada la realidad económica del fenómeno pensional, el fondo común que se conforma con las cotizaciones de los afiliados y sus empleadores puede eventualmente resultar insuficiente para cubrir los pasivos pensionales exigibles, por lo que es necesaria su financiación con recursos del Presupuesto General de la Nación.⁴⁷

A continuación se describe las características que hace referencia el Régimen de Prima Media con Prestación Definida;

- Los aportes de todos los afiliados van a un mismo fondo en el que luego se distribuyen para pagar las pensiones de todos. Contenido en el Artículo 31 y 32 de la Ley 100 de 1993.
- En este fondo, las pensiones se pagan con las cotizaciones que los afiliados van haciendo al fondo común, más las transferencias mensuales que el Gobierno Nacional debe hacer para garantizar el pago de las pensiones en este régimen. Contenido en el Artículo 31 y 32 de la Ley 100 de 1993.
- Los aportes de los afiliados constituyen un fondo común de naturaleza pública. Contenido en el Artículo 31 y 32 de la Ley 100 de 1993.
- El valor de la pensión de vejez no depende del ahorro sino del tiempo acumulado y el salario base de cotización. Contenido en el Artículo 34 y 35 de la Ley 100 de 1993.
- Se cuenta con un número de semanas cotizadas, las cuales se tiene en cuenta al momento de calcular la mesada, con el salario promedio de los 10 últimos años. Las semanas cotizadas que sobre pasen el término legal no se devuelven. Contenido en el Artículo 31, 32, 33, 34, 35 y 36 de la Ley 100 de 1993.
- No es posible realizar aportes voluntarios ni anticipar la pensión.
- En ningún caso el valor total de la pensión podrá ser superior al 80% del ingreso Base de Liquidación (IBL). Contenido en el Artículo 34 de la Ley 100 de 1993.

⁴⁷ ASPECTOS CONCEPTUALES, JURÍDICOS Y CONTABLES RELACIONADOS CON EL PASIVO PENSIONAL DE LAS ENTIDADES CONTABLES PÚBLICAS. Texto de Contabilidad Pública, Contaduría General de la Nación, Subcontaduría General y de Investigación. Contaduría General de la Nación. [En línea] Disponible en internet: <http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/750f0855bf75480e9564b003d7fcbe0b/aspectos+entidades+contables+publicas.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b>

- Hasta el 1 de julio de 2011, se otorgaban 2 mesadas adicionales para pensiones de 1 a 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes y una mesada adicional para las pensiones superiores a 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Contenido en el Acto legislativo 01 de 2005.

- Si el afiliado cotizó 1.400 semanas o más, puede obtener una pensión máxima del 80% del ingreso base de liquidación. Contenido en el Artículo 34 de la Ley 100 de 1993.

- El Ingreso Base de Liquidación (IBL) corresponde al promedio del Salario Base de Cotización (IBC) durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión. A partir de 2005, por cada 50 semanas adicionales a las mínimas, la pensión se incrementará en 1.5%. El monto máximo de la pensión estará entre el 80% y el 70.5% y para alcanzarlo se requerirán 1.800 semanas cotizadas en 2015. Contenido en el Artículo 21 y 34 de la Ley 100 de 1993.

El Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño se rige por la normatividad nacional sobre el cálculo pensional para cada trabajador de la universidad. Fueron afiliadas todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo como lo estipula el artículo 1 de la Ley 6 de 1945, el reconocimiento y pago de las pensiones y prestaciones se hacen por vejez, invalidez y muerte según el artículo 31 de la Ley 100 de 1993, como lo establece el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, la normatividad que los cobija son las mismas para los pensionados y antiguos cotizantes de la Universidad, pero dependiendo de cada caso, es decir, se evalúa independientemente, para hacer el cálculo en cuanto al valor que le corresponderá a cada pensionado. La normatividad aplicable en materia pensional de los servidores públicos, es la Ley 6ª de 1945, Ley 33 de 1985, Decreto 1045 de 1978, Ley 71 de 1988, Decreto Nacional 2709 de 1994, y la Ley 100 de 1993. En cada caso concreto, para determinar cuál es la normatividad aplicable se debe tener en cuenta, entre otros aspectos, el tiempo de servicio y la edad del empleado en determinadas fechas importantes, por ejemplo cuando entraron a regir la Ley 33 del 1985 o la Ley 100 del 1993.

El cálculo de las pensiones se realizará en la oficina del Fondo de Pensiones de la Universidad, una vez esté constituido, teniendo en cuenta lo que por Ley le corresponde y como se mencionó anteriormente el monto de la pensión que le corresponde a cada pensionado se hace de manera responsable e independiente y dependiendo de cada caso será el monto de su jubilación. El monto de la pensión en el Régimen de Prima Media, está determinado por la Ley mediante una fórmula; que es la función del Ingreso Base de Liquidación (IBL), que se refiere al promedio de los salarios de cotización de los últimos 10 años anteriores a la pensión o el de toda la vida laboral si es más favorable, actualizando anualmente con el índice de precios al consumidor. Y también está determinado por el número de semanas cotizadas. El monto mensual de la pensión correspondiente al número de semanas mínimas de cotización requeridas, será del equivalente al 65% del ingreso base de liquidación de los afiliados. En el Régimen de Prima

Media (RPM), la pensión es igual al IBL multiplicado por un porcentaje del IBL (r), este porcentaje se calcula con la siguiente formula:

$$r = 65,5 - 0,5 * s$$

Donde:

r = es el porcentaje del ingreso de liquidación.

s = es el número de salarios mínimos legales mensuales vigentes (IBL/Salario Mínimo).

El monto de la Pensión en el RPM es el Ingreso Base de Liquidación (IBL) * r (% del IBL).

En este régimen, cuanto más alto sean su Ingreso Base de Liquidación (IBL) y el número de semanas cotizadas, mayor será el monto de la pensión. Sin embargo, la fórmula está diseñada para ser decreciente en función del ingreso, pues trata de darles un porcentaje más alto a los que tengan salarios bajos y, por tanto, el IBL será menor, y un porcentaje más bajo a los salarios altos. Por esto, el porcentaje del ingreso de liquidación (r) puede tomar un valor máximo de 80% cuando el IBL es igual al salario mínimo o de 70.5% cuando el IBL es de 25 salarios mínimos. Pero si está en el régimen de transición, lo cobijan normas anteriores a la Ley 100 de 1993, que le permiten pensionarse hasta con el 90% del IBL.⁴⁸

La Ley 33 de 1985, también se incluye en la normatividad por la que se rige la Universidad de Nariño, mencionada anteriormente, es muy importante ya que incluye factores que incrementaran el monto de la pensión, de estos factores son beneficiarios los pensionados de la Universidad y los antiguos trabajadores que después de un tiempo se trasladaron a otra entidad. Esta ley expresa lo siguiente: "Todos los empleados oficiales de una entidad afiliada a cualquier Caja de Previsión, deben pagar los aportes que prevean las normas de dicha Caja, ya sea que su remuneración se impute presupuestalmente como funcionamiento o como inversión."

"Para los efectos previstos en el inciso anterior, la base de liquidación de los aportes proporcionales a la remuneración del empleado oficial estará constituida por los siguientes factores, cuando se trate de empleados del orden nacional: asignación básica; gastos de representación; prima técnica; dominicales y feriados; horas extras; bonificación por servicios prestados; y trabajo suplementario o realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio."

"En todo caso, las pensiones de los empleados oficiales de cualquier orden, siempre se liquidarán sobre los mismos factores que hayan servido de base para calcular los aportes."

⁴⁸ Contaduría General de la Nación. Óp. Cit.

En continuidad del anterior reglamento se adiciona este Decreto 1045 de 1978, del cual se ampliara más claramente, este es uno de los cuales se tiene en cuenta para la asignación del monto de la pensión, según este se describirá a continuación cuales son algunos de los factores que se tienen en cuenta para fijar el salario para la liquidación de cesantía y pensiones como se menciona en la ley anterior. Para el reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieren derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Universidad de Nariño, que también se acoge a esta normatividad, son los siguientes factores:

a) La asignación básica mensual:

Funcionarios Administrativos.

“Decreto 1042 de 1978 Art. 13, Ley 4º de 1992 Art. 2 y 3 Decreto Legal de salarios vigentes del Ente Territorial: La asignación mensual correspondiente a cada empleo estará determinada por sus funciones y responsabilidades, así como los requisitos de conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos por el presente Decreto en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel.”⁴⁹

La asignación básica mensual para los funcionarios administrativos, es la remuneración fijada por la ley, para los diferentes cargos de la Administración Pública. Esta estará asignada por derecho de la empresa o institución donde labore. Para esta investigación los funcionarios de la dependencia a que hace referencia este caso, de la Universidad de Nariño es la que estipula el valor de la nómina correspondiente a los empleados oficiales, siguiendo la normatividad que le corresponde.

Funcionarios Docentes.

“Decreto 1042 de 1978 Art. 13, Ley 4º de 1992 decretos de salarios vigentes para docentes y directivos docente: La asignación mensual correspondiente a cada empleo estará determinada por sus funciones y responsabilidades, así como los requisitos de conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado en el escalafón nacional docente, tanto para los docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979 o 1278 de 2002.”⁵⁰

La asignación básica mensual para los funcionarios docentes, es la remuneración fijada por los Decretos Anuales de Salarios para el Magisterio, para cada Estatuto Docente, para los diferentes grados en el escalafón de la carrera docente. En este caso los docentes de la Universidad tienen los mismos beneficios que los

⁴⁹ TUNJO, Carmen, GRANADOS, Gloria, GRANADOS, Paola y RAMOS, Germán. Cartilla de Parametrización y Formulación de Conceptos de Nomina. Sistema de Información para Gestión del Talento Humano. Versión 1. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Bogotá. Noviembre 19 de 2007.

⁵⁰ *Ibíd.*

docentes de la educación básica, y en algunos casos hay diferencias en cuanto a las Leyes que los cobijan, sobre el sueldo que devengan. La misma Universidad es la que se encarga de la nómina de los mismos.

b) Los gastos de representación y la prima técnica:

Los gastos de representación son para los trabajadores que en nombre del empleador y con su imagen ante el público han sido representantes de la empresa donde laboraban, ante clientes, proveedores o ante el público. Este rubro será incrementado en el sueldo básico mensual del trabajador que sea beneficiario de esta contribución.

Prima Técnica:

“Decreto 2164 de 1991 Art. 1. Definición y campo de aplicación: La prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo, en los términos que se establecen en este Decreto.

Tendrán derecho a gozar de la prima técnica los empleados de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Unidades Administrativas Especiales, en el orden nacional. También tendrán derecho los empleados de las entidades territoriales y de sus entes descentralizados.”⁵¹

En este caso el fondo de pensiones también se acoge a este tipo de casos de prima, y que se le otorga a los pensionados o antiguos cotizantes si se la mereciesen.

c) Los dominicales y feriados:

Tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laboral, además tendrá un día de descanso compensatorio sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo. Los días festivos se determinan de acuerdo con el calendario de la vigencia.

d) Las horas extras:

⁵¹ Decreto 2164 de 1991. [Consultado abril de 2014]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1205>

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 36, 37 y 38, Modificado. D.E 10/89, Art. 13, Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial.”⁵²

Las horas extras en el trabajo, se consideran cuando la jornada laboral se extiende más de lo permitido por ley, es decir la jornada de labor sería de (8:00AM-6:00PM) o en otros casos que cumplan las 8 horas diarias de labor. Estas horas deben estar autorizadas por el funcionario que está a cargo de esta facultad, y para autorizar la prestación de horas extras, se requiere de la expedición previa del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal, en este caso la Universidad de Nariño cuenta con la disponibilidad presupuestal y se hace cumplir con legalidad las horas extras que los empleados oficiales y los empleados docentes llegaron a laborar.

e) Los auxilios de alimentación y transporte:

Auxilio de alimentación:

“D. L. 1042 de 1978 art. 50, Decreto de salarios legal vigente: Las entidades señaladas en el artículo 1o. de este Decreto reconocerán y pagarán a aquellos de sus empleados que tengan una asignación básica igual o inferior al valor límite determinado en el decreto anual de salario, un subsidio de alimentación según el valor determinado en el decreto de salarios anual.”⁵³

El anterior decreto hace referencia a los empleados públicos, no docentes que por ley tienen derecho a la cuantía y condiciones establecidas. Este decreto no tendrá validez cuando el empleado se encuentre en vacaciones, en licencia o suspendido de sus labores.

“Decreto de salarios legal vigente Decretos 633 y 634 de 2007: A partir del 1° de enero de 2007, fijase la prima de alimentación en una suma mensual determinada, para el personal docente o directivo docente que devengue hasta una asignación básica mensual determinada, y sólo por el tiempo en que devengue hasta esta suma. No tendrán derecho a esta prima de alimentación los docentes o directivos docentes que se encuentren en disfrute de vacaciones, en uso de licencia, suspendidos en el ejercicio del cargo.”⁵⁴

En este caso solo aplica para personal docente, para el pago de este auxilio debe cumplir o tener los requerimientos que el trabajador antes mencionado también cumple, es decir el pago de este auxilio es por ley al cual tiene derecho a una cuantía y según las condiciones establecidas. No tiene derecho a este cuando el empleado se encuentre en vacaciones, de licencia o suspendido de sus labores.

⁵² Ibid..

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

Auxilio de transporte:

“Decretos de salario legal vigente para docentes y directivos docentes. Decretos 633 y 634 de 2007: Los docentes y directivos docentes de tiempo completo a que se refieren los decretos, que devenguen una asignación básica mensual no superior a dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente, percibirán un auxilio de transporte durante los meses de labor académica, reconocido en la forma y cuantía establecidos por las normas aplicables a los empleados públicos del orden nacional. Este auxilio solo se reconocerá durante el tiempo en que realmente presten sus servicios en el respectivo mes.”⁵⁵

En este caso nos referimos solo al auxilio de transporte para los docentes, que sería el pago que por ley tienen derecho a la cuantía y condiciones establecidas. Pero en el caso de que la institución o alguna entidad suministren el transporte a sus trabajadores, no habrá lugar a este reconocimiento, en este caso la Universidad no presta este servicio a los trabajadores docentes. Este reconocimiento no entra en vigencia si el empleado se encuentra de vacaciones, de licencia o suspendido de sus funciones.

En el caso del empleado público no docente, también le cubre el auxilio de transporte pero lo establece otra normatividad, en este caso es el Decreto de ley 1042 de 1978 en el Art. 50, donde expresa: “Cuando la asignación básica mensual de los empleados públicos a que se refiere el artículo 1º. del presente Decreto sea igual o inferior al doble del sueldo fijado para el grado 01 de la escala de remuneración del nivel operativo, dichos empleados tendrán derecho al reconocimiento y pago de un auxilio de transporte, el cual tendrá un monto aprobado anualmente por el decreto de salarios vigente legal.”⁵⁶

f) La prima de navidad:

“D. 1848 de 1969 Art.51, D.L. 1045 de 1978 Art. 32 y 33: Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.”⁵⁷

Todos los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado, se hará válido desde el treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pague en la primera quincena del mes de diciembre.

g) La bonificación por servicios prestados:

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

“D. 1042 de 1978 Art.45 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: A partir de la expedición de este Decreto crease una bonificación por servicios prestados para los funcionarios a que se refiere el artículo 1o. Esta bonificación se reconocerá y pagará al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad oficial. Sin embargo, cuando un funcionario pase de un organismo a otro de los enumerados en el artículo 1o., de este Decreto, el tiempo laborado en el primero se tendrá en cuenta para efectos del reconocimiento y pago de la bonificación, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.”⁵⁸

A esta bonificación tiene derecho los empleados públicos, por servicios prestados en las entidades reglamentadas por los anteriores decretos del salario vigente legal para entidades territoriales. La bonificación es independiente del salario y no será acumulativa.

h) La prima de servicios:

“D. 1042 de 1978 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.”⁵⁹

Se habla de esta prima cuando hay una retribución por derecho para los empleados públicos del orden nacional, equivalente a 15 días de salario por el año completo de servicio o en forma proporcional, el pago se efectuara en los primeros quince días del mes de julio de cada año. Todo empleado que haya laborado por lo menos un semestre completo tiene derecho al pago proporcional de esta prima.

i) La prima de vacaciones:

“D. L. 1045 de 1978 Art. 25 al 31: La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.”⁶⁰

“D. 1381 de 1997: Créase la prima de vacaciones para los docentes de los Servicios Educativos Estatales, en una proporción del 40% del salario mensual para el año de 1997 y del 50% a partir del año 1988.”⁶¹

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

Para los empleados públicos, no incluye a los docentes tiene derecho a 15 días de salario por cada año de servicio, liquidada sobre los factores salariales. Tienen derecho a devengar esta prima únicamente los docentes que hayan laborado diez (10) meses del año escolar sin ninguna interrupción. No habrá lugar al reconocimiento de esta prima únicamente a los funcionarios que por mala conducta fueron suspendidos o destituidos.

j) Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio.

k) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978.

l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.

m) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

Otro factor que tiene en cuenta en el cálculo del monto de la pensión es lo estipulado en la Ley 71 de 1988, Art. 7º. Donde expresa que los empleados oficiales y trabajadores que acrediten veinte (20) años de aporte sufragados en cualquier tiempo y acumulados en una o varias entidades de previsión social, del orden nacional, departamental, municipal, internacional, comisarial o distrital y en Colpensiones, tendrán derecho a una pensión de jubilación siempre que cumplan sesenta (60) años de edad o más si es varón y cincuenta y cinco (55) años o más si es mujer.

El Gobierno Nacional reglamentará los términos y condiciones para el reconocimiento y pago de esta prestación y determinara las cuotas partes que correspondan a las entidades involucradas.

Para tener derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones⁶²:

- Haber cumplido cincuenta y siete (57) años de edad si es mujer o sesenta y dos (62) años si es hombre.
- Haber cotizado un mínimo de 1.275 semanas para el 2014. A partir del 1º de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

⁶² Ibid.

Para tener derecho a la pensión de invalidez, la persona debe ser declarada inválida por la Junta Regional de Calificación Médica al haber perdido el 50% o más de su capacidad laboral debido a un accidente que puede estar originado por riesgo o enfermedad común o por riesgo o enfermedad profesional.

El monto de la pensión de invalidez será el establecido por la Ley como lo dice en el Artículo 40 de la Ley 100 de 1993. El monto mensual de la pensión de invalidez será equivalente a:

- El 45% del ingreso base de liquidación, más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras quinientas (500) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%.
- El 54% de ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras ochocientas (800) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66%.

La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del ingreso base de liquidación y en ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.⁶³

Para tener derecho a la pensión de sobreviviente, el beneficiario debe demostrar mediante documento legal, que era el cónyuge y/o compañera(o) permanente del pensionado y que el afiliado fallecido hubiese cotizado cincuenta (50) semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento. La pensión se otorgará en forma permanente si la (el) beneficiaria(o) a la fecha del fallecimiento del pensionado y/o afiliado, cuenta con 30 años o más de años de edad y también se otorgará si, en caso de la pensión se cause por muerte del pensionado, el cónyuge o compañera o compañero permanente sobreviviente, deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y haya convivido con el fallecido no menos de cinco (5) años continuos con anterioridad a su muerte⁶⁴.

Estas tres clases de pensiones anteriormente mencionadas son las que corresponde al Régimen de Prima Media, régimen que será manejado por el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño antes descrito.

⁶³ MINISTERIO DE SALUD. Óp. Cit.

⁶⁴ CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Óp. Cit.

2.4 REGLAMENTO INTERNO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

El reglamento interno es muy importante porque de este depende que se cumplan correctamente las funciones del Fondo de Pensiones y de esta manera cumplir con el objetivo propuesto por el fondo. El reglamento ayuda a regular y a aclarar las actividades u obligaciones a realizar por los trabajadores, dando una definición más precisas entre lo que indica la Ley y las condiciones particulares de actividad laboral, de esta manera estarán estipuladas en el reglamento interno del Fondo de Pensiones.

En este objetivo están descritas las funciones con las cuales el fondo de pensiones se guiará y que están consagradas en la Ley, también se habla de donde provienen los aportes que maneja el fondo de pensiones, según los acuerdos de concurrencia que se realicen.

Una vez aprobado el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño ante el Consejo Superior de la misma, este fondo estará adscrito a la Rectoría, con organización independiente, habilitada para ser delegatario del Rector en las funciones que emanen del Decreto 2337 de 1996 y la Ley 100 de 1993. Teniendo claro que el Rector en uso de sus facultades y en conocimiento del Consejo Superior estará autorizado para dictar medidas reglamentarias que permitan adecuar o mejorar los procesos y procedimientos administrativos, presupuestales y financieros que sean indispensables para dar ejecución a lo dispuesto en los acuerdos que se realicen cuando fuere el caso. En este orden de ideas se realizó la reglamentación interna por las cuales el fondo se regirá y hará cumplir sus funciones en beneficio de los pensionados y antiguos trabajadores. En el evento de presentarse reformas legales favorables de superior jerarquía, o ante la ausencia de normas expresas, o en el evento de existir vacíos o dudas en la aplicación de los reglamentos, cuando esté afecte al usuario, en caso de una mejora para su funcionamiento, se podrá acudir a las normas de Sistema General de Seguridad Social en Pensiones como criterio auxiliar o interpretativo, garantizando al usuario la aplicación del principio de favorabilidad. Para la toma de estas decisiones se realizarán las respectivas reuniones y se discutirá el tema a tratar.

El Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño tendrá su manejo independiente para que sea más ordenado, eficiente y transparente. Para lo cual es necesaria la subdivisión de sus actividades dentro de su departamento, es decir que este contara con un Jefe de Departamento, una Secretaria General, una oficina Financiera y una oficina Administrativa.

Para lo anterior, el Rector adoptará una estructura para el funcionamiento del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, que garantice y permita dar

cumplimiento integral al Decreto 2337 de 1996 y normas complementarias y reglamentarias, por lo que establecerá el régimen de delegación de competencias que respondan con austeridad, economía y eficiencia, las tareas que por efecto asumirá directamente el Fondo de Pensiones, que se encargará de pagar el pasivo pensional luego de ser aprobado por el Consejo Superior.

La función particular del Fondo será servir de mediadora de los recursos obtenidos de los aportes de afiliados, la Nación, el Departamento y la Universidad, una vez hayan realizado el convenio de concurrencia con estas instituciones. Este Fondo estará dirigido a manejar la parte administrativa del pasivo pensional y el dinero recaudado será manejado mediante encargo fiduciario con el objetivo de que se realice de forma clara y transparente. Además el Fondo debe cumplir ciertas funciones estipuladas en la Ley, las cuales se mencionan a continuación.

Las funciones que cumplirá el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, serán las consagradas en el Artículo 4º del decreto 2337 de 1996 y las que se le asignen en el convenio de concurrencia. Estas funciones se las tomara textualmente, para más claridad son las siguientes:

- 1. El pago de las pensiones de vejez o jubilación, de invalidez y de sobrevivencia o sustitución de los pensionados que estas entidades tenían a su cargo, y el reconocimiento y pago de quienes tenían cumplidos los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez o jubilación, invalidez y sobrevivencia de acuerdo con el régimen pensional vigente, antes el 23 de diciembre de 1993.*
- 2. El reconocimiento y pago de las pensiones de vejez o jubilación, de invalidez y de sobrevivencia o sustitución de quienes cumplieron los requisitos entre el 23 de diciembre de 1993 y el 30 de junio de 1995 o la fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones en el orden territorial o en la respectiva institución, según sea el caso, o entre esta última fecha y el 31 de diciembre de 1996.*
- 3. El reconocimiento y pago de las pensiones de los empleados públicos, personal docente y trabajadores oficiales, que han cumplido con el tiempo de servicio al 31 de diciembre de 1996 y no han llegado a la edad señalada para adquirir el derecho a la pensión, de acuerdo con el régimen que los venía rigiendo, siempre y cuando no se encuentren afiliados a algunas de las Administradoras del Sistema General de Pensiones.*
- 4. El pago de los bonos pensionales de los empleados públicos, personal docente y trabajadores oficiales, que se afiliaron al Régimen de Prima Media con Prestación Definida administrado por el ISS o al régimen de Ahorro Individual con Solidaridad administrado por Administradoras de Fondos de Pensiones, de conformidad con los artículos 118 y 119 de la Ley 100 de 1993, los Decretos-ley 1299 y 1314 de 1994 y sus diferentes reglamentarios.*

La expedición de los bonos pensionales se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 119 de la Ley 100 de 1993. En el evento de que el servidor público, trabajador oficial y personal docente, únicamente haya tenido vinculación contractual, legal y reglamentaria con la respectiva universidad o institución, tendrán derecho a que dicha institución efectúe la emisión del bono pensional, de acuerdo con la reglamentación para el efecto.

- 5. El pago de la cuota parte correspondiente de conformidad con lo establecido en los Decretos 1299 y 1314 de 1994 de las universidades e instituciones de educación superior a la cual hubiese prestado servicios el beneficiario del bono pensional, para contribuir a la entidad emisora del bono.*
- 6. El pago de las obligaciones pensionales extralegales, válidamente definidas o pactadas por la respectiva institución, con posterioridad al 23 de diciembre de 1993, así como el pago de las obligaciones correspondientes a la pensión compartida con el ISS cuando a ella haya lugar.*
- 7. Garantizar el estricto control del uso de los recursos y constituir una base de datos de los pensionados, de las personas a las cuales deberán efectuar el reconocimiento y pago de las pensiones, de los beneficiarios de los bonos pensionales y de las cuotas partes, con el fin de cumplir todas las obligaciones que en materia pensional deban atender el respectivo fondo y administrar los recursos de las subcuentas correspondientes establecidas en el artículo 3º del presente Decreto.*
- 8. Velar por que la Nación, los departamentos, los distritos y los municipios cumplan oportunamente con la emisión de los bonos de valor constante y su redención a medida que se haga exigible el pago de las obligaciones pensionales.*
- 9. Velar por el cumplimiento de todas las obligaciones que las entidades territoriales, la Nación y la misma universidad o institución de educación superior, contraigan con el Fondo y en particular recaudar oportunamente y de acuerdo con los convenios que lo establezcan los valores que correspondan a las obligaciones adquiridas en favor del Fondo.*

Estas son las funciones que por norma legal debe cumplir el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, quien velara por el bienestar de los afiliados al fondo y que se deben cumplir como lo establece la Ley, en cuanto al reconocimiento y pago de las jubilaciones.

Para el manejo de los recursos que ingresaran al Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, deberá por cumplimiento de la ley estar sujeto a lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 2337 de 1996, "Los recursos y los rendimientos tendrán destinación específica para pagar el pasivo pensional, esto

es, pensiones de vejez o jubilación, de invalidez, de sobrevivientes o sustitución y demás obligaciones pensionales derivadas del régimen pensional vigente, legal o extralegal válidamente definidas o pactadas”.

El Fondo para el pago del pasivo pensional que deben constituir cada una de las universidades o instituciones de educación superior, tendrán las siguientes subcuentas independientes⁶⁵:

1. Subcuenta o fondo del pasivo pensional causado hasta el 23 de diciembre de 1993: Será igual al resultado del cálculo actuarial al 23 de diciembre de 1993, más los rendimientos financieros, calculados en la forma prevista en el inciso 1º del párrafo 1º del artículo 7º de este Decreto, que debieran haberse causado entre el 23 de diciembre de 1993 y la fecha en que efectivamente sea reconocido dicho pasivo por las partes a quienes corresponda esta obligación, menos las reservas en las Cajas de Previsión o Fondos autorizados cuando ellos existan y descontando el valor actuarial de las futuras cotizaciones en la forma prevista en el artículo 131 de la Ley 100 de 1993.
2. Subcuenta del pasivo pensional causado con posterioridad al 23 de diciembre de 1993: este pasivo comprende las obligaciones pensionales legales y extralegales regidas por las normas expedidas con anterioridad al 23 de diciembre de 1993; el cual es equivalente a la diferencia entre el cálculo actuarial al 23 de diciembre de 1993 más sus rendimientos, y el cálculo a la fecha de entrada en vigencia del sistema en la respectiva entidad territorial, a más tardar el 30 de junio de 1995.
3. Subcuenta del pasivo pensional causado por obligaciones pensionales extralegales: Este pasivo comprende las obligaciones pensionales extralegales válidamente definidas o pactadas por la universidad o institución, con posterioridad al 23 de diciembre de 1993, con respecto a sus trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 283 de la Ley 100 de 1993 y en el inciso 2º del párrafo 1º del artículo 7º del presente Decreto. Esta subcuenta deberá tener la característica prevista en el inciso 2º del artículo 283 de la Ley 100 y deberá constituirse cuando la respectiva entidad no haya destinado activos líquidos para cubrir en su totalidad, las reservas necesarias para estos efectos.
4. Subcuenta para las cotizaciones: Comprende las cotizaciones dejadas de pagar desde la entrada en vigencia del sistema y la fecha en que efectivamente los trabajadores de la respectiva universidad o institución de educación superior se afiliaron al sistema, en los términos del Decreto 1642 de 1995; y las cotizaciones que deban realizarse al sistema de acuerdo con la Ley 100 de 1993, para los trabajadores de estas entidades.

⁶⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.ÓP. Cit.

La creación de estas subcuentas son de total obligatoriedad una vez el Fondo se haya constituido y se ponga en funcionamiento en la Universidad de Nariño, con el fin de que se realice un eficiente manejo de los recursos y al mismo tiempo tenga un mayor control sobre los mismos, todo esto bajo la dirección del Jefe de Departamento del Fondo de Pensiones.

El Fondo de Pensiones de la Universidad será de naturaleza pública, es decir que no podrá administrar los recursos que obtenga de los aportes de las personas vinculadas, por lo tanto como no es administradora de fondo de pensiones, por ley no puede invertir por cuenta propia en otras actividades diferentes al pasivo pensional. Cabe destacar esto, para aclarar cómo y de donde se obtienen los recursos para el Fondo de Pensiones. Los recursos del Fondo de Pensiones, para el pago del pasivo pensional serán los consagrados en el Artículo 131 de la Ley 100 de 1993 y lo determinado en el Artículo 7º del Decreto 2337 de 1996 y los que específicamente se le asignen en el convenio de concurrencia o en normas generales posteriores.

Lo que estipula el primer artículo, es que las Universidades, entre ellas las del nivel territorial y en este caso la Universidad de Nariño, constituirá un fondo para el pago del pasivo pensional, el monto debe ser igual al valor de dicho pasivo, este no debe estar constituido en reservas en cajas de previsión o fondos autorizados, se deberá descontar el valor actuarial de las futuras cotizaciones que las instituciones como empleadores y los empleados deban efectuar según lo previsto en la Ley. Este fondo se manejará como una subcuenta en el presupuesto de la Universidad, será financiado por la Nación, el Departamento, y el Municipio, que aportaran en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la Universidad, teniendo en cuenta el promedio de los cinco últimos presupuestos anuales, anteriores al año de iniciación de la vigencia de la Ley. Y dentro de los dos primeros años de la iniciación de esta Ley, la Universidad elaborará o actualizará los estudios actuariales con el visto bueno del Ministerio de Hacienda, este requisito es necesario para la suscripción de los bonos que representen los aportes de la Nación.⁶⁶

El segundo Artículo adicional a este tema, es que la Universidad deberá presentar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, las proyecciones presupuestales y el plan financiero que contenga la forma y los plazos en los que dichas entidades (La Nación, el Departamento, y el Municipio) deberán cumplir con la obligación de efectuar el aporte correspondiente. Esto se hará por medio de un convenio que consulte la situación financiera particular de la Universidad, por medio del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y, si es el caso, la entidad territorial respectiva, establecerá la fecha en las cuales la Nación, las entidades territoriales y la Universidad efectuaran los aportes que resulten a su cargo. Para esto es indispensable la aprobación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de los

⁶⁶ Ministerio de Salud. Óp. Cit.

cálculos actuariales, las proyecciones presupuestales y del plan financiero presentado por cada institución.⁶⁷

El Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño tendrá como fuentes los recursos que con el convenio de concurrencia se realice entre las entidades que participaran en la financiación, como son la Nación, el Departamento, el Municipio y la Universidad respectivamente; con este convenio de concurrencia se determinara la responsabilidad financiera de estas entidades, firmando un contrato para que las partes queden obligadas a contribuir en el Fondo de Pensiones. En este contrato deberá contener lo siguiente⁶⁸:

- *El valor de la deuda reconocida por las partes, para el pago del pasivo pensional causado hasta el 23 de diciembre de 1993 y el monto del aporte de la Nación, el departamento, el municipio y la universidad.*
- *Los plazos y las formas en que la Nación, el departamento, el municipio y la universidad, cumplirán con la obligación de efectuar el aporte, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 7 del Decreto 2337 de 1996.*
- *El plazo para la emisión de los bonos de valor constante de que trata el Artículo 131 de la Ley 100 de 1993 y para la redención de estos una vez se haga exigible el pago de la obligación pensional.*
- *La duración del contrato que deberá extenderse hasta garantizar el saneamiento efectivo del pasivo pensional, causado hasta el 23 de diciembre de 1993.*
- *La constitución del fondo para pagar el pasivo pensional que vaya administrar los recursos, a los cuales deban efectuarse los giros.*
- *La periodicidad y el mecanismo a través del cual serán los revisados estos contratos.*
- *Los mecanismos definidos entre las partes para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Sistema General de Pensiones por parte de los empleados, tales como las derivadas de las subcuentas para las cotizaciones de que trata el Artículo 3 del Decreto 2337 de 1996, al sistema de que trata la subcuenta de cotizaciones.*

Adicionalmente el Fondo de Pensiones tendrá otras fuentes de recursos como las cuotas partes pensionales cobradas, los aportes que por ley deban devolver los empleadores o administradoras de pensiones a nombre de los pensionados de la

⁶⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Óp. Cit.

⁶⁸ Ministerio de Salud. Óp. Cit.

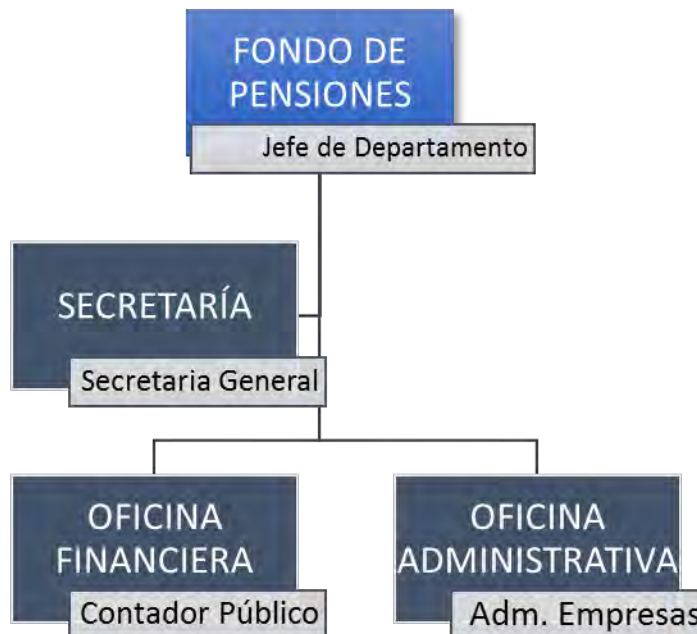
Universidad y cotizaciones provenientes de la respectiva Universidad de quienes a partir del 23 de diciembre de 1993 tenían condición de afiliados a sus cajas de previsión hasta el cierre o liquidación de la respectiva caja o traslado de pensiones. También formaran parte del Fondo, las reservas que fueron acumuladas en el ejercicio de la administración del régimen de las cajas con o sin personería jurídica.

3. ESTABLECER LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Un aspecto de gran importancia para el desarrollo eficiente del fondo de pensiones de la Universidad de Nariño es la estructura administrativa, en la cual se establecen las funciones específicas de cada dependencia, los perfiles y actividades de cada funcionario, para el buen manejo de los objetivos que desarrollara el fondo de pensiones.

Por lo tanto en esta investigación y teniendo en cuenta el estado actual de la Universidad de Nariño, se define la estructura administrativa del fondo de una manera sencilla pero adecuada para lograr establecer todas las funciones y obligaciones que tiene cada funcionario. En primer lugar definiendo un organigrama que establezca los niveles jerárquicos de los directivos y empleados que van a constituir el fondo de pensiones, en segundo lugar se establecen los perfiles y funciones que tiene cada integrante del fondo de pensiones, en tercer lugar se describirá cual es la misión y la visión del fondo de pensiones. Y por último un comparativo entre el Régimen de Prima Media y el Régimen de Ahorro Individual.

3.1 ORGANIGRAMA FONDO DE PENSIONES UNIVERSIDAD DE NARIÑO



Teniendo en cuenta el anterior esquema el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño estará constituido por cinco oficinas principales, que serán las encargadas del pasivo pensional de los pensionados, antiguos trabajadores y empleados de la Universidad. Comenzando por el Jefe de Departamento, una Secretaria General, una oficina financiera, que estará manejada por un Contador Público y una oficina administrativa, manejada por un Administrador de Empresas. Las cuáles serán descritas a continuación.

3.2 PERFILES Y FUNCIONES DE LOS FUNCIONARIOS DEL FONDO DE PENSIONES

3.2.1 Jefe de departamento: Una de las principales funciones del Jefe es desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos y metas establecidas. Contextualizando esto en el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño el Jefe deberá supervisar el adecuado manejo de los aportes de los cotizantes, el convenio de concurrencia con las entidades adscritas y todos los dineros que se manejen a través de las subcuentas propias del pasivo pensional. Es por tal razón que el Jefe mediante sus subordinados debe hacer un estricto control de las funciones establecidas para cada oficina, con el fin de agilizar el trámite, manejo, liquidación de pensiones, bonos pensionales, cuotas partes que ya están establecidas y la recepción y administración de la documentación del pasivo pensional de la Universidad.

Otra de las funciones del Jefe de Departamento del Fondo de Pensiones, es ejercer un control sobre los requisitos establecidos por Ley para que una persona pueda acceder a su jubilación. Esto para que exista claridad con las normas establecidas, como son; las semanas cotizadas y la edad del pensionado para acceder al beneficio, para que no hayan empleados que se pensionen antes de haber cumplido con los tiempos reglamentados y en el caso contrario cuando existan empleados que ya terminaron las semanas cotizadas y aun no se les ha reconocido su derecho de jubilación.

Además el jefe de departamento debe cumplir unas funciones específicas para que el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño desarrolle sus actividades con eficiencia y normalidad entre la cuales se tiene:

- Asesorar el desarrollo y cumplimiento de las decisiones y acuerdos que se tomen sobre el Fondo de Pensiones, según los lineamientos y normatividad establecida.

- Asesorar el cumplimiento de los objetivos, políticas, planes, programas y proyectos inherentes al desarrollo del objeto del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño, según los lineamientos y normatividad establecida.
- Recomendar en la elaboración del manual de funciones y competencias laborales de los trabajadores de la oficina del Fondo de Pensiones, en cumplimiento de los lineamientos y normatividad establecida.
- Asesorar las decisiones y modificaciones de la estructura del Fondo de Pensiones, según los lineamientos y normatividad establecida.
- Realizar la elaboración y asesoría de informes solicitados por empresas de inspección, control y vigilancia y las demás autoridades a las cuales se les debe reportar información, en los periodos programados y según los lineamientos y normatividad establecida.
- Ser responsable máximo de las áreas de administración y contabilidad del Fondo de Pensiones.
- Supervisar normalmente las funciones de contabilidad, control presupuestario, análisis financiero, las auditorías y en los casos que se puedan presentar, los sistemas de proceso de datos.
- Responsabilizarse, directamente o a través de su personal, de la veracidad de las subcuentas del fondo en sus partidas de activo, pasivo y resultados.
- Es el encargado de la elaboración de presupuestos que muestren la situación económica y financiera del Fondo de pensiones, así como los resultados y beneficios por alcanzarse.
- Encargado del buen manejo de todos los temas administrativos relacionados con el Fondo de Pensiones, garantizando siempre el beneficio para el cotizante.
- Prestar la atención, orientación, asistencia y resolución de las solicitudes y/o requerimientos de primer nivel presentados por los pensionados, aportantes, terceros, pensionados y antiguos trabajadores de la Universidad.
- Brindar una respuesta a los usuarios externos con claridad, oportuna y completa.
- Responder con el uso eficiente y óptimo de los recursos físicos, tecnológicos, financieros y de talento humano asignados.
- Aplicar el sistema de control interno.

- Las demás inherentes a la naturaleza de su dependencia y las que le sea asignadas por las normas legales, reglamentarias y estatutarias.

Teniendo en cuenta las anteriores funciones y obligaciones del jefe de departamento como el líder de las actividades que desarrolla el fondo de pensiones, debe ser un profesional idóneo con capacidades gerenciales y administrativas que le permita a la Universidad de Nariño y a sus trabajadores el bienestar y el beneficio de asegurarles que los recursos están bien administrados, en pro de los servicios que a ella y en últimas a la región con su trabajo le han brindado.

3.2.2 Secretaría general. Organizar y velar por el correcto funcionamiento de la dependencia, en cuanto a los servicios que en ella se brinden, especialmente en la organización de archivos, atención al público, transcripciones y dotación de papelería y útiles para la oficina, además ejecutar las actividades que le correspondan para el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño.

Para desarrollar a cabalidad el proceso y la prestación de servicios y atención oportuna en el fondo, la secretaria debe cumplir unas funciones específicas entre las que se tiene:

- Supervisar la atención a los requerimientos de los usuarios internos o externos y brindar la asesoría y respuesta oportuna relacionada con la responsabilidad que le corresponde como representante del Jefe de Departamento.
- Supervisar la atención y la respuesta oportuna, en los asuntos de su competencia.
- Presentar informes propios de su gestión y los que le sean solicitados por el Jefe de Departamento, la oficina financiera, la oficina administrativa y otros organismos externos.
- Registrar en los sistemas diseñados para tal fin, la correspondencia, asistencia del personal, entre otros.
- Redactar notas, circulares, memorandos u otros según los lineamientos o normatividad establecida.
- Transcribir actas, informes, declaraciones u otros documentos tomados mediante dictado o a través de grabaciones.
- Registrar, clasificar y archivar la correspondencia o documentos, según corresponda.

- Suministrar información a través de diferentes medios tecnológicos (teléfonos, fax, correo electrónico y otros), según corresponda.
- Elaborar las solicitudes de materiales y servicios: mantenimiento de los medios tecnológicos, fotocopadoras y otros que le hayan sido asignados.
- Atender y orientar a usuarios en consultas realizadas.
- Atender las llamadas telefónicas de la Secretaría.

No cabe duda que las funciones de la secretaría general son fundamentales para el buen desarrollo de las actividades del fondo de pensiones, por ende quien se haga cargo de esta oficina debe ser una persona muy responsable y eficiente por que el perfil del cargo así lo requiere; siempre siendo atenta a las funciones técnicas y de atención al personal y a los usuarios del fondo de pensiones cuando lo requiera.

3.2.3 Oficina financiera: La oficina financiera del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño requiere de un profesional en Contaduría Pública, con indispensable conocimiento en normas nacionales y amplia experiencia en Impuestos de Entidades sin ánimo de lucro y preferiblemente del sector educativo, conocimiento en legislación tributaria vigente. Alta tolerancia a trabajar bajo presión, capacidad para trabajar en equipo. Todas estas condiciones debido a que el fondo maneja importante información sobre el sistema pensional, entre ellas, unas subcuentas con recursos públicos, como son; cotizaciones pensionales del 30 de junio de 1995 al 30 junio de 1998, que no fueron transferidas el ISS en su momento, pagos y cobros por concepto de cuotas partes y pago de bonos pensionales. Por tal razón el manejo contable debe realizarse de manera eficiente y clara para que siempre este la información contable a disposición de los entes de control y fiscalización tanto de la universidad como del sector público, además de los requerimientos de los administrativos del Fondo de Pensiones.

Otro de los objetivos de esta oficina es el de administrar, coordinar, controlar y custodiar eficientemente los recursos que se manejan a través de las subcuentas que esta ópera, así mismo suministrar información razonada de las operaciones realizadas de estos fondos, con base en los registros técnicos llevados por los Principios Contables Generales de la Nación y de acuerdo a la normatividad legal vigente del sistema pensional, para asegurar la obtención oportuna de los recursos monetarios, para el financiamiento de las obligaciones que la Universidad de Nariño entrega a sus usuarios. A demás debe direccionar todos los procesos de ingresos y egresos, gestión de recaudo, gestión de cobro de manera que contribuya al crecimiento y adecuado manejo del Fondo.

Para tal objetivo en la oficina financiera se debe cumplir las siguientes funciones específicas y fundamentales para el buen manejo y desarrollo del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño:

- Planificar y coordinar todas las funciones relacionadas con el área contable con el fin de obtener la consolidación de los Estados Financieros y el cumplimiento de las obligaciones ante la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Coordina la ejecución de políticas relacionadas con el área contable, asegurándose que se cumplan los principios de contabilidad y las normas Colombianas, al igual que las políticas de la Entidad y las normas fiscales vigentes.
- Elaborar estados financieros mensuales, semestrales del fondo, con los antecedentes y respaldos suficientes que garanticen la correcta valoración de sus activos y pasivos y el resultado de la gestión.
- Verificar y depurar cuentas contables.
- Revisar y comparar gastos mensuales.
- Registrar e informar los pagos cuya responsabilidad le compete al Fondo de Pensiones.
- Cierre contable anual y elaboración de Estados Financieros anuales para el Jefe de Departamento o cuando lo requiera el Rector y Consejo Superior.
- Respalda las cifras expuestas en los estados financieros; a través de la aplicación de los mecanismos de control y verificación tales como análisis de cuentas, arqueos, entre otros, para la prevención y evidencia de errores, fraudes u omisiones.
- Atender los requerimientos de las autoridades competentes en temas contables, dando aviso previo a la Dirección Administrativa.
- Cuando sea necesario, digitar la información contable.
- Mantener en orden y actualizado el archivo de documentos contables.
- Presentar informes propios de su gestión y los que le sean solicitados por el Jefe de Departamento y cuando fuere el caso el Rector o el Consejo Superior.

- Colaborar con el Área Administrativa para mantener y establecer mejoras en las prácticas contables.
- Asesorar al Jefe de Departamento en materias contables y de su competencia.
- Responder en forma oportuna las consultas efectuadas por los usuarios de la Universidad de Nariño en materias propias de la oficina.
- Las demás inherentes a la naturaleza de su dependencia y las que le sean asignadas por las normas legales, reglamentarias y estatutarias.

3.2.4 Oficina administrativa: La oficina administrativa del Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño requiere de un profesional en Administración de Empresas, este profesional debe estar capacitado para que su aporte al fondo de pensiones sea el de la coordinación administrativa de trámites, manejos del pasivo pensional, liquidaciones de pensiones, bonos pensionales y cuotas parte, a través de los recursos humanos, materiales y financieros para el logro efectivo y eficiente de los objetivos organizacionales.

Manejar una excelente relación entre la organización con su ambiente externo de trabajo y tener respuestas a las necesidades de los lineamientos que se establezcan en el fondo de pensiones; además desempeñando ciertas funciones específicas como; planear, instrumentar, entre otros, para lograr un desempeño eficiente como lo requiere el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño. Entre las funciones más importantes del administrador se tiene:

- Realizar seguimiento, control y proponer mecanismos para superar las fallas en el proceso de radicación de las solicitudes de los afiliados.
- Coordinar con las áreas misionales el trámite y resolución de las solicitudes presentadas por los diferentes usuarios.
- Generar el informe de productividad del área asignada de acuerdo a los procedimientos descritos por la normatividad Colombiana y el fondo de pensiones.
- Presentar los informes propios de su gestión y los que le sean solicitados por el jefe de departamento, el Rector, el Consejo Superior o por los organismos externos.
- Cumplir con las políticas definidas por el fondo en relación con la administración técnica del archivo documental y su conservación.
- Mejorar la gestión de servicio y atención al cliente, de acuerdo con los procesos establecidos por el fondo de pensiones de la Universidad de Nariño.

- Efectuar monitoreo y control de las solicitudes presentadas por la ciudadanía.
- Establecer los mecanismos de comunicación con los usuarios para comunicarles la respuesta y despejar su inquietud.
- Interactuar con las áreas relacionadas para garantizar una oportuna y eficiente respuesta al usuario.
- Participar y apoyar la atención, orientación, asistencia y resolución de las solicitudes y/o requerimientos de primer nivel presentados por los aportantes, afiliados, terceros y pensionados de la entidad.
- Direccionar las solicitudes y/o solicitudes radicadas y que requieran análisis y solución oportuna.
- Las demás inherentes a su naturaleza y las que le sean delegadas o asignadas por las normas legales, reglamentarias y estatutarias.

3.3 MISIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Gestionar integralmente los tramites de pensión en el régimen de prima media y los beneficios económicos periódicos legalmente establecidos a lo largo del ciclo de vida de nuestros pensionados y antiguos cotizantes, en condiciones sostenibles, eficientes y trabajando por una mejor calidad de vida de los mismos. Apoyar a los funcionarios de la oficina del Fondo de Pensiones en su función como gestores administrativos y en el cumplimiento de sus deberes con la Seguridad Social de la Universidad de Nariño.

Mantener el equilibrio entre el bienestar de nuestros funcionarios y la satisfacción de nuestros pensionados y antiguos cotizantes.

En el Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño cumplimos con las leyes, actuamos con ética, valores y responsabilidad social, contribuyendo a la sostenibilidad, al bienestar, al desarrollo de la comunidad universitaria y del país.

3.4 VISIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Ser un Fondo de Pensiones que genera confianza, satisfacción y lealtad en sus pensionados y antiguos cotizantes.

Seremos los futuros líderes en calidad y oportunidad en la atención de nuestros pensionados y antiguos cotizantes, además ser reconocidos por nuestra responsabilidad social.

3.5 COMPARATIVO ENTRE EL RPM Y RAIS EN COLOMBIA

En Colombia, existen dos modalidades de cotizar para obtener la pensión. Una es afiliarse al Régimen de Prima Media (RPM) a través del Instituto de Seguros Sociales (ISS), ahora llamado ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES o ahorrar en un fondo privado de pensión a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantía (AFP) en un Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS).

Teniendo en cuenta lo anterior es válido analizar la importancia de la creación del fondo de pensiones de la Universidad de Nariño y las funciones que este desempeñara para el beneficio de los usuarios; además en el contexto nacional se manejan dos tipos de regímenes, por ende es muy válido hacer un comparativo entre el RPM Y el RAIS y así determinar las ventajas que frente a estos tendrían los pensionados del Fondo de Pensiones de la Universidad. El primero es Colpensiones, aquí los aportes de los afiliados constituyen un fondo común de naturaleza pública, en donde los recursos se distribuyen para pagar las pensiones de todos. En las Administradoras de Fondos de Pensiones, los aportes de los afiliados constituyen una cuenta de ahorro individual pensional.

En el Régimen de Prima Media, que será el que maneje la Universidad de Nariño el valor de la pensión de vejez no depende del ahorro sino del tiempo acumulado y del salario base de cotización. En el Régimen de Ahorro Individual el monto de la pensión de vejez depende del capital ahorrado.

El valor de la pensión en el Régimen de Prima Media no está sujeto al comportamiento de la economía y el mercado financiero, mientras que el Régimen de Ahorro Individual, el monto acumulado por los afiliados sí depende del mercado financiero. Cuando los precios de los activos suben, se obtendrán ganancias y cuando caen, se podrá incluso perder parte del capital destinado para la pensión. Las personas que se encuentren en el Régimen de Prima Media reciben una pensión vitalicia, siempre y cuando cumplan las condiciones estipuladas. Por su parte, los afiliados al Régimen de Ahorro Individual tienen tres modalidades para pensionarse.

En el Régimen de Ahorro Individual las pensiones se pagan con el ahorro individual de cada uno de los afiliados y contempla mecanismos de solidaridad como el Fondo de Garantía de Pensión Mínima. Mientras tanto en el Régimen de Prima Media, las pensiones se financian con los recursos del fondo común y con

las transferencias que hace el Gobierno Nacional para garantizar los pagos de las mesadas de todos los pensionados bajo este régimen, y ayudar a cumplir con el monto de semanas requerido a través del Fondo de Solidaridad Pensional para quienes no las cumplen.

Para pensionarse, en el Régimen de Prima Media, los afiliados deben cumplir con un número de semanas mínimas de cotización y cumplir con una edad determinada (57 años si es mujer y 62 años si es hombre). Por su parte, en el Régimen de Ahorro Individual, todo depende del saldo que tenga en su cuenta individual y que haya cotizado como mínimo 1.150 semanas. Las semanas mínimas de cotización solo aplican para acceder a la garantía de pensión mínima y para liquidar pensiones de sobrevivencia e invalidez.

En el Régimen de Prima Media, el afiliado no tiene una cuenta individual sino un número de semanas cotizadas, donde lo que cuenta al calcular la mesada es el salario promedio de los 10 últimos años. Si durante 30 años cotizó con el máximo legal y los últimos 10 cotiza sobre el mínimo, su pensión será determinada sobre el salario mínimo. Si cotizó durante 12 años o más con base en el mínimo, y los últimos 10 los cotiza con el máximo legal, su mesada será el 55% del máximo legal.

En el Régimen de Ahorro Individual, el capital acumulado es del pensionado y es heredable (en caso de no haber beneficiarios de ley, pasa a la masa sucesora). En el caso del Régimen de Prima Media, si el pensionado fallece y no hay beneficiarios de ley, no hay lugar a herencia.

En el Régimen de Ahorro Individual, los afiliados pueden realizar aportes voluntarios al Fondo de Pensiones Obligatorias para incrementar el monto de su pensión y anticiparla. En el Régimen de Prima Media no es posible ni incrementar el monto de la pensión, ni anticipar la misma.

En cuanto al valor máximo de la pensión, con el Régimen de Ahorro Individual no hay un valor límite y los afiliados pueden recibir una pensión superior a la máxima establecida por el Ley si el saldo en su cuenta de ahorro individual alcanza para financiarla. Con el RPM en ningún caso el valor total de la pensión podrá ser superior al 80% del ingreso base de liquidación, ni superior a 20 salarios mínimos. En Colpensiones los asegurados recibirán únicamente una mesada adicional. Con las Administradoras de Fondos de Pensiones, la modalidad de pensión se puede seleccionar a discreción.

Teniendo en cuenta lo anterior el fondo de pensiones de la Universidad de Nariño tendrá las condiciones del Régimen de Prima Media debido a que los recursos son públicos de una entidad del Estado, pero es muy importante recordar que el fondo de pensiones de la Universidad no podrá administrar los recursos ni mucho menos hacer inversiones con ellos, el papel de este fondo será el de mediar para que los

pensionados de la Universidad accedan a sus beneficios de forma más rápida y eficiente hacer el pago de los bonos y cuotas partes; por ende en esta investigación se destacan unas ventajas que el fondo de la Universidad puede ofrecer a quienes reúnan los requisitos para ser pensionados por la misma, frente a los otros sistemas de pensión.

- Realizar de manera oportuna los tramites y documentación para que los pensionados accedan a sus beneficios sin contratiempos ni demoras, esto debido a que el fondo de pensiones de la Universidad de Nariño tendrá personal especializado que este al día en la información y los lineamientos que por ley se exigen para acceder a la pensión.
- El fondo de pensiones de la Universidad no tendrá riesgos como en el régimen de ahorro individual que puede verse afectado por fluctuaciones de la economía en algunos casos.
- La atención al público será eficiente y rápida cuando se requiera, sin necesidad de esperar largos turnos, ni demoras de tiempo.
- Beneficiarse de lo estipulado en la ley 33 de 1985 en cuanto a que se tengan en cuenta los factores salariales.
- La base de liquidación de los aportes serán proporcionales a la remuneración del empleado oficial y estará constituida por los siguientes factores, cuando se trate de empleados del orden nacional: asignación básica; gastos de representación; prima técnica; dominicales y feriados; horas extras; bonificación por servicios prestados; y trabajo suplementario o realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.

4. DISEÑAR EL ESTUDIO FINANCIERO PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE PENSIONES PARA LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO 2009-2013

Para el desarrollo de este capítulo es importante especificar que no fue posible lograr el propósito perseguido en su totalidad, debido a la limitación en la información; en primer lugar porque la Universidad no cuenta con un sistema de información consolidado sobre el tema y en segundo lugar porque a nivel de las otras universidades que ya llevaron a cabo este proceso la información no se encuentra disponible. En este capítulo haremos un análisis de los recursos destinados al pago del pasivo pensional entre los años 2009 y 2013, al comportamiento de la reserva actuarial financiera y una aproximación al costo del recurso humano necesario para el buen funcionamiento del fondo de pensiones.

Cabe aclarar que el pasivo pensional lo componen las pensiones, las cuotas partes y bonos pensionales y que estos son cancelados en un 85.4% por la nación y el 14.6% por la universidad, el porcentaje de participación de la Gobernación no fue posible calcularlo porque este ente nunca ha hecho un aporte en lo que se refiera a pensiones y deuda pensional, y su cálculo dependía de lo estipulado en el artículo 131 de la ley 100 de 1993, que en su parte pertinente manifiesta que el fondo de pensiones: “Será financiado por la nación, los departamentos, los distritos y los municipios, que aportarán en la misma proporción en que hayan contribuido al presupuesto de la respectiva universidad o institución de educación superior, teniendo en cuenta el promedio de los 5 últimos presupuestos anuales, anteriores al años de iniciación de la vigencia de la presente Ley”.

Con respecto a las pensiones y según la información suministrada por la dependencia de Recursos Humanos de la Universidad de Nariño, el costo de la nómina según la gráfica No.1 tiene una tendencia creciente, el menor costo se da en el año 2009 con \$16.762.680.571 pesos y el mayor costo en el año 2013 con \$19.147.840.245 pesos, lo que es explicado por el comportamiento en el número de pensionados según la gráfica No.2 que presenta una tendencia similar, mas no igual, debido a que cada año se presentan variaciones en el número de pensionados debido a la posible muerte de un pensionado, por el cual con posterioridad se hace un trámite de sustitución pensional, también porque pueden entrar hacer parte de la nómina nuevos pensionados y porque con ellos se pagan retroactivos pensionales.

Gráfica No.1 Costo de nómina de pensionados.



Fuente: Esta investigación.

Gráfica No.2 Número de pensionados por año.



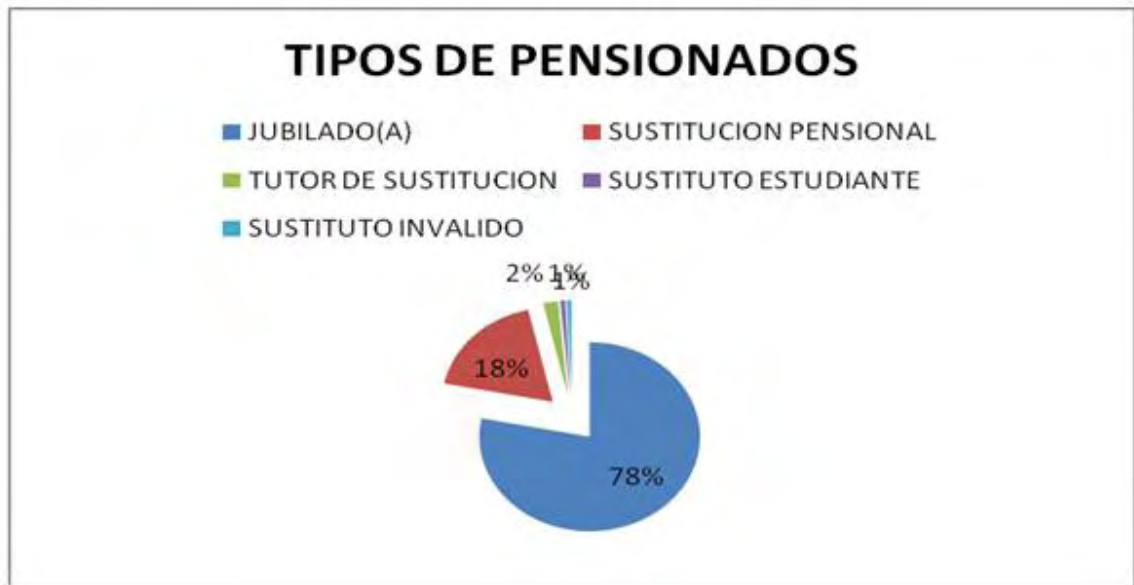
Fuente: Esta investigación.

El costo de la nómina de pensionados incluye la mesada adicional de diciembre denominada prima de navidad, la cual se paga a todos los pensionados, y la mesada adicional de junio llamada prima de servicios solo para aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005 que en su parte pertinente manifiesta: "Las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del Acto Legislativo no podrán recibir más de trece (13) mesadas pensionales al año. Se entiende que la pensión se causa cuando se cumplen todos los requisitos para acceder a ella, aún cuando no se hubiese efectuado el reconocimiento".

Durante estos 5 años se puede observar que desde el año 2009 hasta el 2013 solo hubo un incremento de 9 pensionados, lo que quiere decir que la Universidad cada vez tiene menos personas por pensionar.

Entre los tipos de pensionados, como lo muestra la gráfica No.3 tenemos que; el 78% son jubilados, el 18% son sustituciones pensionales, el 2% son tutor de sustitución y entre los sustitutos inválidos y sustitutos estudiantes tiene cada uno un 1%.

Gráfica No.3 Tipos de pensionados.



Fuente: Esta investigación.

La Nación concurre para el pago de la nomina de pensionados de la Universidad de Nariño, pero para el pago de la nomina de pensionados del Liceo de la Universidad de Nariño tanto de administrativos como docentes, la Universidad se ha encargado de cubrir todo el costo, esto debido a que el Liceo de la Universidad no esta dentro de la parte misional de la Universidad por ser un ente de educación de secundaria, pero que como se ha considerado parte muy importante en el desarrollo de su historia, la Universidad ha querido cubrir ese costo.

Los pensionados pueden entrar a ser parte de la Asociacion de Pensionados de la Universidad de Nariño, para lo cual se necesita ser pensionado por la Universidad y que la pensión este a cargo de esta, porque existen casos para los cuales el ISS hoy Colpensiones está a cargo de su pensión y es dispendioso lograr que Colpensiones haga la transferencia del aporte a la administración por ello no ha

sido posible vincularlos, pero se está en trámite para lograr hacer convenio con Colpensiones para poderlos afiliar. Actualmente la asociación cuenta con 225 asociados, la entrada a la asociación es voluntaria y también su retiro.

Según el presidente de la asociación y teniendo en cuenta la manifestación de algunos pensionados, las dificultades más importantes que se han presentado se debe en cuanto al tiempo que no ha sido completado en la Universidad, es decir cuando hay personas que han trabajado en otras instituciones antes de laborar en la Universidad. Lograr lo que se llama el record de trabajo, es lo que causa dificultad en el acto del reconocimiento, también han tenido dificultades los subrogativos que son aquellos que se retiran de las sustitución de las pensiones, entonces en ocasiones hay conflictos de intereses por la existencia de hijos, o varias esposas o compañeras.

En cuanto a los beneficios más importantes hay que destacar el cumplimiento de la institución en hacer los trámites oportunos dentro de la ley, y una vez cumplidos los requisitos la Universidad es muy puntual para hacer la liquidación y la resolución, una vez reconocido es factible el pago.

Con respecto a los factores salariales se considera que antes era un beneficio jubilarse con la Universidad en cuanto a la liquidación, porque había discusiones internas que favorecían al futuro pensionado, pero en la actualidad existen muchos empleados que prefieren jubilarse con el ISS hoy Colpensiones, porque les favorecen en la liquidación, ya que si tienen mayor tiempo de servicio el IBL puede ser más alto.

En cuanto a los bonos pensionales y cuotas partes de bonos tenemos que: El Bono Pensional es un título de deuda pública calculado con base en los aportes realizados por los afiliados con anterioridad a la afiliación a los fondos privados, o el traslado al ISS. Constituye el reconocimiento de los aportes realizados por cada afiliado, a cualquier entidad que administraba pensiones.⁶⁹

Los Bonos Pensionales constituyen en realidad una institución muy compleja, porque exigen condiciones para adquirir el derecho, definen unas bases técnicas para calcularlos, establecen responsabilidades en emisores y contribuyentes respecto de su monto y valor, tanto en su liquidación y emisión, como en su pago. Así mismo, se prevé la posibilidad de anulación de los mismos y por ende, las condiciones legales de dicha situación.

Los Bonos Pensionales son creados por la ley 100 de 1993 (artículos 113 hasta 128 inclusive), al desmenuzar el tema del traslado entre los dos regímenes del sistema general de pensiones. Pues el traslado de los afiliados, beneficiarios, de

⁶⁹ MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. El Bono Pensional en el Contexto de la Seguridad Social Colombiana. Viceministerio general. LEGIS editores S.A. Bogotá D.C. 2010.

los regímenes, o su permanencia en uno u otro, implica traslado o conservación de aportes, ahorros y capitales, y por ende exige dirigir acertadamente esta gran movilidad engendrada en el sistema financiero nacional con su impacto sobre el valor mismo de los capitales correspondientes a la perspectiva futura de obtener desde y mayoritariamente, pensiones mínimas de consumo, hasta las posibilidades menores de pensiones de mayor monto, para la inversión. Todo referido a la valorización de los capitales básicos para financiar las pensiones.⁷⁰

Se debe destacar que el decreto 1314 de 1994, reglamenta la emisión y redención de los bonos pensionales por traslado de los servidores públicos al régimen de prima media con prestación definida administrado por el ISS, y en particular, regula los Fondos de Pago del Pasivo Pensional de las Universidades Oficiales, los Institutos de Educación Superior Territoriales, los fondos de los trabajadores de las fuerzas militares y de policía, del magisterio y de Ecopetrol, con regímenes exceptuados expresamente por la ley 100 de 1993.⁷¹

4.1 CLASES O TIPOS Y MODALIDADES DE BONOS PENSIONALES

Existen bonos pensionales tipo B que deben ser emitidos para aquellas personas cuya elección libre fue el ISS, como entidad administradora de su cuota y del mantenimiento del fondo común, y también, bonos pensionales tipo A que se deben expedir a las administradoras de fondos de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad.

Los bonos tipo A, correspondientes a beneficiarios cuyo traslado se efectúa del régimen de prima media con prestación definida, hacia el de ahorro individual con solidaridad. Y, los bonos tipo B, emitidos a servidores públicos que eligieron el régimen de prima media con prestación definida, y se expiden con destino al ISS.

Se establecen dos modalidades de bonos tipo A: la modalidad 1, expedidos a favor de trabajadores cuya primera vinculación laboral válida se inició después del 30 de junio de 1992. Y, la modalidad 2, bonos expedidos a favor de trabajadores cuya primera vinculación laboral válida se inició antes del 1° de julio de 1992.

4.1.1 Clases de bonos según emisor:

a) Expedidos por la Nación.

b) Expedidos por cajas, fondos o entidades públicas no sustituidas por el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel nacional.

⁷⁰ Ibíd.

⁷¹ Ibíd.

c) Expedidos por empresas privadas o públicas, o cajas pensionales privadas que asumieron exclusivamente a su cargo el reconocimiento y pago de pensiones.

4.1.2 Adquisición del derecho al bono pensional tipos A y B: Tienen derecho a los bonos pensionales Tipo A:

1) Los trabajadores que estén cotizando o hayan cotizado al ISS o a cajas, o fondos de previsión del sector público, y cuando se trasladen demuestren haber cotizado más de 150 semanas de cotización.

2) Quienes presten o hayan prestado servicios al Estado o sus entes descentralizados como servidores públicos de orden nacional o territorial.

3) Quienes estén prestando servicios con empleadores del sector privado, con contrato de trabajo, y cuyos empleadores tenían a su cargo el reconocimiento y pago de las pensiones, si la vinculación laboral estaba vigente a la fecha de expedición de la ley 100 de 1993, o iniciara esta vinculación en tiempo posterior a tal fecha.

4) Aquellos trabajadores que estuvieron afiliados a cajas de previsión del sector privado a cuyo cargo se encontrara el reconocimiento y pago de pensiones legales.

La reglamentación para gestionar la liquidación, emisión, expedición y redención, por parte de la Oficina de Bonos Pensionales OBP, del Bono tipo A, se encuentra en el decreto 1299/94. La del Bono tipo B, en el decreto 1314/94.

El derecho a los bonos tipo B lo adquieren: los servidores públicos cuya vinculación laboral válida se daba con algún empleador del sector público y no se encontraban afiliados al ISS el día que entró en vigencia para ellos el Sistema General de Pensiones. (1° de abril de 1994 para el orden nacional, y a más tardar, el 30 de junio de 1995 para el orden territorial.)

4.1.3 El derecho al bono pensional (por aportes - por traslado): Tienen derecho al Bono Pensional las personas que hayan realizado aportes por lo menos de ciento cincuenta (150) semanas antes de su fecha de traslado. Los aportes se pueden haber realizado al ISS, cajas o fondos del sector público; fondos o cajas del sector privado que reconocían pensiones o empresas del sector público o privado que tenían a su cargo el reconocimiento de la pensión y tenían relación laboral vigente a Diciembre 23 de 1993.

4.1.4 Utilidad del bono pensional: El monto del valor del Bono Pensional hace parte del capital que financia la pensión.

Para el caso de los Bonos tipo A, el valor del Bono sólo se suma a la cuenta de ahorro individual, en el momento de su redención. O bien, si se opta por

pensionarse anticipadamente, en el momento de su negociación en el mercado secundario de valores. Desde su emisión hasta cuando se hace efectivo, permanece en custodia en depósitos de valores autorizados por el Estado. Ahora, en el Depósito Central de Valores de Colombia S.A., DECEVAL.

El Bono tipo B: ingresa en el fondo común del ISS hoy Colpensiones y cuando se redime sirve para pagar las pensiones de hoy.

4.1.5 Características de los bonos pensionales:

- Se expiden en pesos (moneda legal colombiana).
- Expresan en forma inequívoca el DTF pensional (La Ley lo definió como el IPC + TRR o Tasas Reales de Rendimiento).
- Se expiden a nombre de cada afiliado.
- Se emiten con seguridades que eviten su adulteración y falsificación.
- Se mantienen en custodia, “desmaterializados” (en formas electromagnéticas), si todavía no se redimen o negocian, y aun cuando se hayan negociado.

En el caso de los Bonos Tipo A, sólo son negociables cuando el afiliado haya optado por una pensión anticipada o cuando cumpla los requisitos para pensionarse en el régimen de ahorro individual.

4.2 CÁLCULO DEL BONO PENSIONAL

Cuando las entidades territoriales y otras entidades públicas expidan bonos pensionales al ISS, dichos Bonos se liquidan por medio del cálculo del valor presente, a la fecha del traslado a uno de los regímenes del capital necesario para financiar una pensión de vejez, de acuerdo con la edad, el monto porcentual y el tiempo laboral exigido por el régimen que aplique en el caso, menos el valor presente a la fecha del traslado, de las cotizaciones futuras que deberá a la respectiva administradora entre la fecha de traslado y la fecha en que adquiera el derecho a la pensión, actualizadas y capitalizadas.

Se utiliza, para todos los cálculos un interés técnico real efectivo anual del 4%, los factores actuariales serán calculados con los mismos parámetros técnicos del Régimen de Ahorro Individual calculados al 4% real efectivo anual.

Los bonos determinados de este modo, devengarán un interés equivalente al DTF pensional calculado como Índice de Precios al Consumidor (IPC) más 4 puntos reales anuales, entre la fecha de traslado y la fecha de pago.

El salario para calcular bonos pensionales se establece a fecha de base que se estipula como 30 de junio de 1992 o, si el trabajador no estaba activo en ese momento, la fecha inmediatamente anterior a la mencionada fecha de base, se determina asumiendo los mismos factores salariales que se utilizan para reconocer la pensión.

El salario determinado de este modo, se actualiza por medio del Índice de Precios al Consumidor que certifique el DANE, hasta la fecha de traslado, factores utilizados de igual manera para reconocer la pensión.

El emisor y cada contribuyente responden cada uno por su cuota parte en el bono. Para ello, los bonos pueden emitirse por medio de cupones. El fraccionamiento del bono es posible dentro del régimen de ahorro individual. La rentabilidad de la financiación de los bonos pensionales corresponde a aquella que certifique la Superintendencia Bancaria, para los Fondos de Pensiones donde se halle afiliado el titular.

4.2.1 Rentabilidad de los bonos pensionales: A partir de la fecha de emisión el valor de los Bonos, se actualiza diariamente con la variación del Índice de Precios al Consumidor (Pensional) IPCP registrado por el DANE, y se capitaliza a una tasa de rendimiento real efectivo anual del 3% y 4%.

El Bono Pensional posee una rentabilidad equivalente al DTF Pensional o tasa de interés efectiva anual correspondiente al interés compuesto de la inflación anual representada por el Índice De Precios al Consumidor -IPC- anual certificado por el DANE, capitalizada a partir de la fecha de traslado al régimen de ahorro individual. Del IPC+4 puntos, (Bonos Tipo A) si la persona firmó su afiliación antes del 31 de Diciembre de 1998, y (en Bonos Tipo B) del IPC+3 puntos, si se trasladó después de esa fecha. La Superintendencia Bancaria calcula y publica el DTF pensional. Es importante anotar que en variaciones drásticas de la inflación por distintos factores económicos que se puedan presentar, los bonos pensionales en cuanto al rendimiento y rentabilidad que estos puedan generar serán controlados por las entidades estatales pertinentes como el Ministerio de Hacienda, impidiendo que se revalúen o devalúen según sea el caso, afectando los intereses de los pensionados o cotizantes.

El Bono Tipo A gana rendimientos a partir de la fecha de traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad. Éstos se sumarán al valor del Bono hasta el momento de la redención.

En esas condiciones, es importante tener presente que así los procesos de revisión de la historia laboral y emisión del Bono (Tipo A) se extiendan en el tiempo, no habrá pérdida de rendimientos, ya que éstos se empiezan a generar desde el mismo momento de traslado al régimen seleccionado.

4.2.2 Emisores del bono pensional: Las entidades obligadas a emitir y expedir el Bono Pensional (Tipo A y Tipo B), según reglas establecidas, se denominan los emisores:

La Nación (por intermedio de la OBP del Ministerio de Hacienda y Crédito Público) reconoce las cotizaciones que se efectuaron al ISS hasta marzo 31 de 1994, o a CAJANAL en cualquier época, para quienes se trasladaron de régimen después del 1° de abril de 1994.

EL ISS hoy Colpensiones reconoce las cotizaciones efectuadas a partir de abril 1° de 1994, fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, lo que dentro de un Bono se conoce como cuota financiera.

Todos los empleadores públicos y privados que reconocían y pagaban sus propias pensiones, son potenciales emisores de bonos pensionales.

Fuera de la OBP, actúan importantes emisores de Bonos como la Secretaría de Hacienda del Distrito Capital, Municipio de Medellín, Universidad de Antioquia, Empresas Públicas de Medellín, Gobernación de Cundinamarca, Ministerio de Defensa, OXY, ESSO, ECOPETROL, (Petroleras), Policía Nacional, Superintendencia de Notariado y Registro. Y los Municipios y Gobernaciones, entre otros.

4.3 EMISIÓN Y COBRO DE CUOTAS PARTES O CUPONES

Cuando un afiliado ha efectuado aportes a varias entidades, el Bono es emitido por una de ellas, según el artículo 119 de la ley 100 de 1993, y las demás tienen la obligación de contribuir con la porción que les corresponde según el tiempo que el afiliado les cotizó. Esa porción se conoce como cuota parte.

4.3.1 Condiciones de la emisión: Cuando un afiliado ha efectuado aportes a varias entidades, el Bono es emitido en primera instancia, por una de ellas.

- La última entidad a la cual haya realizado sus aportes, siempre y cuando el tiempo sea igual o mayor a cinco años.

- Si el tiempo es menor, será expedido por la entidad donde haya efectuado el mayor número de aportes.

- Si el tiempo de cotización es igual en dos o más entidades, el Bono Pensional será expedido por la última entidad de éstas a la cual prestó servicios.

4.3.2 Contribuyentes y cupones: El Bono Pensional será emitido por una sola entidad, pero en su pago pueden estar obligadas, además del propio emisor, otras

entidades en función de la cuota parte que les corresponda. Estas otras entidades son contribuyentes de un Bono Pensional.

El emisor del Bono Pensional actúa en relación con los contribuyentes como mandatario para el pago de la cuota parte a que están obligados. Y transfiere a la AFP, en el caso de los Bonos Tipo A, o al tenedor legítimo del bono, los pagos realizados por los contribuyentes. Si el emisor se demora en el pago o en la transferencia de los recursos, este hecho no exime a los contribuyentes de su responsabilidad. Los contribuyentes pueden pagar de modo directo a las AFP o al tenedor legítimo, su cuota parte.

Las cuotas partes reconocidas, se emiten como cupones de bonos pensionales. Es decir que cada contribuyente se responsabiliza ante la AFP o el tenedor del bono pensional, de la cuota parte incorporada en el cupón respectivo. La liquidación de las cuotas partes se realiza siempre que se certifique o confirme la información laboral que le da base a la contribución.

El emisor, debe informar a los contribuyentes el valor de la cuota a su cargo y solicitarles el reconocimiento del cupón, dentro del término previsto para expedir el bono pensional. Si el contribuyente reconoce la cuota parte incorporada en el cupón, da la señal de autorización para suscribir en su nombre el cupón de su cuota respectiva.

Si las cuotas partes no son reconocidas en el término previsto, el emisor expide el cupón basado en la información confirmada o certificada y deja constancia del “no reconocimiento” del cupón, e informa al trabajador y a la AFP. Debe actuar de modo similar cuando haya reconocimiento parcial de cuotas partes.

El cupón como parte integrante del bono pensional, posee sus mismas características. Por esa razón, la norma reglamentaria permite que el cupón del bono pueda ser negociado y redimido de modo independiente.

En resumen se ha separado nítidamente la responsabilidad del emisor, frente a la de los contribuyentes, tanto en lo que respecta a la emisión del bono en su conjunto, como a las cuotas partes del mismo.

4.3.3 El bono pensional después de emitido: Una vez emitido el Bono Pensional se entrega “desmaterializado” (en medio electromagnético) en custodia de una administradora de valores, en un depósito de valores autorizado, hasta el momento de redención.

El Bono Tipo A, en ningún momento se entregará al afiliado y no hará parte de la cuenta individual, pero sí hará parte del capital para financiar la pensión. Salvo que decida negociarlo para pensionarse anticipadamente, en cuyo caso, el

producido de su venta en bolsa de valores ingresa de inmediato a su cuenta de ahorro individual.

El Bono Tipo B no se puede negociar. El Bono Tipo B ingresa al Fondo Común del ISS. Cuando la Nación es emisor, en primer lugar, el ISS expide la resolución de reconocimiento de pensión, y luego, la Nación redime el Bono Pensional.

4.4 REDENCIÓN DEL BONO PENSIONAL

4.4.1 Redención de bonos pensionales tipo A: La edad de redención normal, de Bonos Tipo A corresponde a 62 años para los hombres y 60 para las mujeres. Si el afiliado requiere hacerlo efectivo antes de cumplir esta edad, tendrá la posibilidad de negociarlo en el mercado de valores a través de la Administradora (AFP).

Se contabilizan 500 semanas después de la fecha de traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad, si a la fecha de vigencia del sistema general de pensiones el afiliado contaba con 55 años si es hombre o con 50 años si es mujer. Si completa el beneficiario, 1000 semanas de vinculación laboral válida, en el supuesto de trabajo ininterrumpido a partir de la fecha de traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad.

En el caso de invalidez o de muerte, se genera la redención anticipada del Bono Tipo A, y su valor se liquida actualizando y capitalizando el valor básico, desde la fecha de traslado, hasta la fecha del siniestro.

Se redimen, también, en forma anticipada los Bonos Tipo A, cuando sea pertinente la devolución de saldos. Quienes no hayan acumulado el capital necesario para financiar una pensión por lo menos de un salario mínimo, tienen derecho a la devolución del capital acumulado en su cuenta de ahorro individual, incluidos los rendimientos financieros y el valor del bono pensional, si a este hubiere lugar.

4.4.2 Redención de bonos pensionales tipo B: Si se trata de trabajadores cobijados por el régimen de transición, se redimen a la fecha cuando cumplirían la edad para pensión, según el régimen del que hacían parte cuando entró en vigencia el Sistema General de Pensiones.

Tabla No. 1 Total de bonos emitidos por año.

AÑO	TOTAL DE BONOS EMITIDOS POR AÑO
2009	6
2010	1
2011	10
2012	13
2013	2

Fuente: Esta investigación.

Del total de los bonos emitidos y redimidos el 88% fueron al Instituto de Seguros Social, el 6% a Porvenir y al Ministerio de Hacienda y Colpensiones 3% a cada uno.

Gráfica No.4 Total de bonos pagados.



Fuente: Esta investigación.

En la tabla No.2 se presenta la relación de cuotas partes o cupones pagados y las entidades a las cuales se les ha hecho el pago. A la entidad a la que mas cuotas partes se le han pagado es el Instituto de Seguro Social seccional Bogota con un total de 12, siendo el 2010 el año en el cual mas cuotas partes fueron canceladas,

seguida del año 2011 con 7 y 2009 con 6, para los años 2012 y 2013 todavía no existen datos consolidados por ello no se los relaciona en la tabla.

Tabla No.2 Total cuotas partes pagadas.

AÑO	ENTIDAD	TOTAL CUOTAS PARTES PAGADAS
2009	UNIVERSIDAD NACIONAL SEDE BOGOTÁ	2
	UNIVERSIDAD NACIONAL SEDE MEDELLÍN	2
	EMCALI	1
	MIN. DE DEFENSA	1
2010	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	2
	SEGURO SOCIAL-SECCIONAL BOGOTÁ	12
	CAPRECOM	2
	MIN. DE DEFENSA	1
	INCORA	1
	CAJA AGRARIA EN LIQUIDACIÓN	1
2011	FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA	4
	PENSIONES DE ANTIOQUIA	1
	SEGURO SOCIAL-SECCIONAL MEDELLÍN	1
	MIN. DE DEFENSA	1

Fuente: Esta investigación.

En la tabla No.3 se presentan las entidades con las cuales la Universidad de Nariño realizó cruce de cuentas. Para el año 2009 se realizó un cruce de cuentas con la Universidad del Valle de 3 cuotas partes, en el 2010 con La Alcaldía de Pasto se cruzaron 4 cuotas partes, y el año 2011 y 2012 se hicieron con la Gobernación de Nariño 8 cruce de cuentas.

Tabla No. 3 Cruce de cuentas con otras entidades.

AÑO	ENTIDADES CON LAS QUE HA REALIZADO CRUCE DE CUENTAS	TOTAL CUOTAS PARTES
2009	UNIVERSIDAD DEL VALLE	3
2010	MUNICIPIO DE PASTO	4
2011	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	2
2012	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	6

Fuente: Esta investigación.

Las entidades a las cuales no se les ha podido cumplir con el pago de cuotas partes son la Caja Nacional de Previsión CAJANAL hoy remplazada por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social UGPP en un total de 12 cupones, CEDENAR 1 y el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio 3.

Según la información suministrada por la oficina de contabilidad la Universidad de Nariño por concepto de bonos pensionales cancelo las sumas de: Para el año 2009 \$908.142.000 de pesos, para el año 2010 \$16.041.000, para el año 2011 \$1.989.130.000, 2012 \$4.232.866.000 y 2013 \$1.407.400.000. Como puede apreciarse en la gráfica No.5 fue en el año 2012 cuando se presentó el pago más elevado de bonos pensionales, situación que no tiene una tendencia uniforme ya que depende de las solicitudes de las prestaciones económicas que se hagan por año, lo que quiere decir que en un año puede pagarse por concepto de bonos una gran cantidad de dinero pero en el otro año el valor puede ser menor. Cabe aclarar que de esta cifra el 85.4% son aportados por el Estado o sea \$3.614.867.564 y el 14.6% por la universidad o sea \$617.998.436.

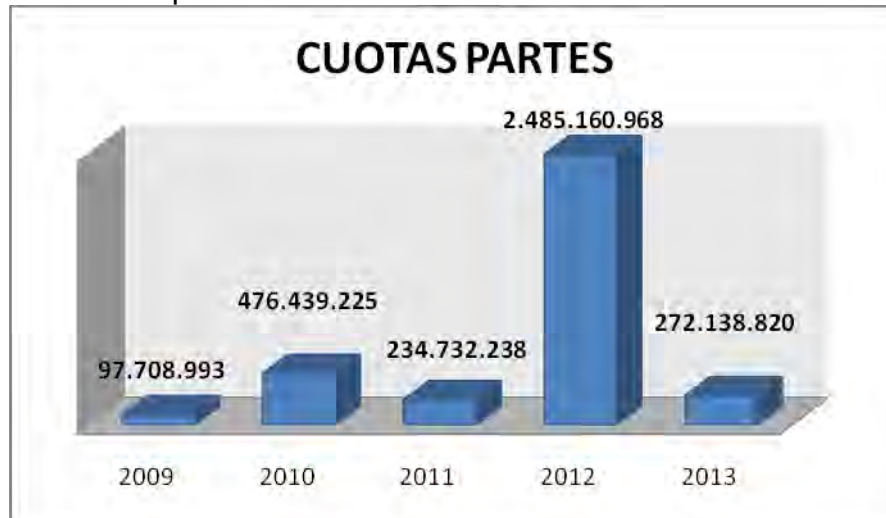
Gráfica No.5 Bonos pensionales.



Fuente: Esta investigación.

En cuanto a cuotas partes en la gráfica No.6 tenemos que para el año 2009 se cancelaron \$97.708.993 de pesos, para el año 2010 \$476.439.225, para el año 2011 \$234.732.238, para el 2012 \$2.485.160.968 y para el 2013 \$272.138.820. Como puede observarse el mayor numero de cuotas partes pagadas se hizo en el año 2012.

Gráfica No. 6 Cuotas partes.



Fuente: Esta investigación.

En el momento en que se causa el bono pensional o cuota parte es la Universidad quien responde por el pago inmediato, después por medio de una cuenta de cobro

se le hace el requerimiento al Estado de su parte del aporte y este lo cancela cuatrimestralmente.

Tabla No.4 Análisis comparativo del comportamiento de los bonos pensionales y cuotas partes.

	2009-2010	Variación %	2010-2011	Variación %	2011-2012	Variación %	2012-2013	Variación %
CUOTAS PARTES	378.730.232,00	79,49	(241.706.987)	(102,97)	2.250.428.730	90,55	(2.213.022.148)	(813,20)
BONOS PENSIONALES	(892.101.000,00)	(5.561,38)	1.973.089.000	99,19	2.243.736.000	53,01	(2.825.466.000)	(200,76)

Fuente: Esta investigación.

Haciendo un análisis comparativo del comportamiento de los bonos pensionales y cuotas partes durante estos cinco años se tiene que las tendencias cambian significativamente de un año a otro, por ejemplo en los resultados obtenidos en el año 2010 respecto al 2009 encontramos que los bonos pensionales tuvieron una disminución bastante apreciable del 5.561,38% y que las cuotas partes tuvieron un aumento de 79,49%. En cambio los resultados obtenidos en el año 2011 respecto al 2010 muestran que hubo una disminución del 102,97% en cuotas partes, aumentando en 99,19% los bonos pensionales. En cuanto a la comparación del año 2012 respecto al 2011 obtuvimos que las dos partidas aumenten. Cosa contraria sucede en el año 2013 en comparación al año 2012, ya que en este caso las cuotas partes y bonos pensionales sufren una disminución muy representativa de 813,20% y 200,76% respectivamente.

Esto quiere decir que la Universidad debe estar preparada para asumir cualquier carga pensional año tras año, sin poder determinarlo en la planeación que se hace de los recursos, lo que deteriora las finanzas de la Universidad, ya que esta como se ha destacado por el cumplimiento con las obligaciones contraídas con sus trabajadores, tendrá que utilizar los recursos destinados a otras áreas para darle cumplimiento al pago del pasivo pensional.

Para la solicitud de bono pensional los trabajadores deben presentar la petición con copia de cedula ante la dependencia de Recursos Humanos y posteriormente en la oficina del Fondo de Pensiones de la Universidad, esta es verificada en la base de datos y en el archivo, con estos datos se llena la certificación laboral en los formatos 1, 2 y 3 válidos para bono pensional de acuerdo con lo reglamentado en la circular No.13 del 18 de abril del 2007 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y del Ministerio de Protección Social.

Para la solicitud de cuotas partes estas se hacen entre instituciones públicas, mediante resoluciones de aceptación o negación de la cuota parte.

4.5 RESERVA FINANCIERA ACTUARIAL

Es el conjunto de activos que han sido destinados por la Universidad para atender obligaciones Pensionales, la constituyen los aportes que se les descontaron a los trabajadores entre los años de 1.995 a 1.998 y que se acumularon en este periodo de tiempo en que no se tuvo afiliado al trabajador a un fondo de pensiones, transferencia que debió hacerse al Instituto de seguro social (ISS) o fondos privados y que hasta la fecha no ha sido posible hacerla, y también los dineros que la universidad le ha inyectado para poder cubrir las obligaciones contraídas a través del pasivo pensional.

En la gráfica No.7 observamos el comportamiento de la reserva financiera actuarial, encontrando que el mayor valor lo tenía en el año 2009 y su menor valor en el año 2012, esto se debe a que para poder cumplir con el pasivo pensional la Universidad debió inyectarle a esta cuenta una gran cantidad de dinero en el año 2009, dinero que ha ido disminuyendo año tras año y que la universidad ha tenido que ir retroalimentando.

Gráfica No.7 Comportamiento de la reserva financiera actuarial.



Fuente: Esta investigación.

4.6 FIDUCIARIA

Consiste en un acuerdo por medio del cual una persona natural o jurídica llamada CONSTITUYENTE O FIDEICOMITENTE entrega a una entidad FIDUCIARIA, uno o más bienes concretos despojándose o no de la propiedad de los mismos, con el objeto de cumplir una determinada finalidad en provecho del constituyente o de un tercero a quien expresamente éste determine. Cuando el cliente no se desprende de la propiedad se llama encargo fiduciario.⁷²

La entidad fiduciaria se compromete a realizar su mejor esfuerzo para conseguir el objetivo señalado por su cliente, administrando los bienes recibidos para tal efecto. Es un contrato de medio y no de resultado. Constituye un híbrido entre la banca tradicional y la banca de inversión.

Según el Decreto 663 de 1993 las sociedades fiduciarias son Sociedades de Servicios Financieros, también lo son los almacenes generales de depósito, las sociedades administradoras de Fondos de Pensiones y de cesantías y las sociedades de intermediación cambiaria y de servicios financieros especiales, las cuales tienen por función la realización de las operaciones previstas en el régimen que regula su actividad.⁷³ La Universidad de Nariño deberá contratar una fiduciaria con la cual tendrá que celebrar un encargo fiduciario, por ello en el siguiente párrafo abordamos el tema de las sociedades fiduciarias y sus características.

4.6.1 Sociedades fiduciarias: Operaciones autorizadas. Las sociedades fiduciarias especialmente autorizadas por la Superintendencia Bancaria podrán, en desarrollo de su objeto social⁷⁴:

- a. Tener la calidad de fiduciarios, según lo dispuesto en el artículo 1226 del Código de Comercio;
- b. Celebrar encargos fiduciarios que tengan por objeto la realización de inversiones, la administración de bienes o la ejecución de actividades relacionadas con el otorgamiento de garantías por terceros para asegurar el cumplimiento de obligaciones, la administración o vigilancia de los bienes sobre los que recaigan las garantías y la realización de las mismas, con sujeción a las restricciones que la ley establece;
- c. Obrar como agente de transferencia y registro de valores;
- d. Obrar como representante de tenedores de bonos;
- e. Obrar, en los casos en que sea procedente con arreglo a la ley, como síndico, curador de bienes o como depositario de sumas consignadas en cualquier

⁷² QUÉ SON Y CÓMO FUNCIONAN LOS FONDOS FIDUCIARIOS. [En línea] Disponible en internet: <http://www.enplenitud.com/que-son-y-como-funcionan-los-fondos-fiduciarios.html#ixzz38A7SCYwW>

⁷³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Óp. Cit.

⁷⁴ ibíd.

juzgado, por orden de autoridad judicial competente o por determinación de las personas que tengan facultad legal para designarlas con tal fin;

f. Prestar servicios de asesoría financiera;

g. Emitir bonos actuando por cuenta de una fiducia mercantil constituida por un número plural de sociedades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º, del Decreto 1026 de 1990 y demás normas que lo adicionen o modifiquen, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 1 y 2. Igualmente, dichas entidades podrán emitir bonos por cuenta de dos o más empresas, siempre y cuando un establecimiento de crédito se constituya en avalista o deudor solidario del empréstito y se confiera a la entidad fiduciaria la administración de la emisión;

h. Administrar fondos de pensiones de jubilación e invalidez, previa autorización de la Superintendencia Bancaria, la cual se podrá otorgar cuando la sociedad acredite capacidad técnica de acuerdo con la naturaleza del fondo que se pretende administrar.

El artículo 168 del presente decreto contiene las disposiciones aplicables a los fondos de pensiones de jubilación e invalidez, entre las que encontramos que:

Los fondos de pensiones de jubilación e invalidez sólo podrán ser administrados por sociedades fiduciarias y compañías de seguros, previa autorización de la Superintendencia Bancaria, la cual se podrá otorgar cuando la sociedad acredite capacidad técnica de acuerdo con la naturaleza del fondo que se pretende administrar.

Corresponde a la Superintendencia Bancaria ejercer la inspección y vigilancia sobre las sociedades que administran fondos de pensiones de jubilación e invalidez para que dicha administración se ajuste a lo dispuesto por la Constitución, la ley, los reglamentos del fondo y los planes de pensiones.

Los fondos de pensiones son patrimonios autónomos y, en consecuencia, sólo responderán por las prestaciones derivadas de los planes correspondientes sin quedar vinculados por las obligaciones de la sociedad administradora y sin que los bienes que los componen formen parte de la masa de la quiebra de dicha sociedad en los términos del numeral 8 del artículo 1962 del Código de Comercio.

Trimestralmente las sociedades administradoras deberán elaborar los estados financieros del fondo respectivo, certificados por el revisor fiscal designado a tal efecto por la comisión de control del fondo. Anualmente se elaborará además, una memoria de la administración y un informe de valuación actuarial sobre el desarrollo del plan o planes de pensiones de jubilación e invalidez y la suficiencia de los sistemas actuariales y financieros. Estos documentos serán sometidos a la aprobación de la comisión de control del fondo y a la autorización de la Superintendencia Bancaria. Una vez aprobados y autorizados se enviará copia de los mismos a la dirección registrada de cada partícipe dentro del plazo que señale la Superintendencia Bancaria.

La Universidad tendrá que determinar bajo qué condiciones sería administrado el fondo de pensiones y escoger la fiduciaria que más le convenga en cuanto a generación de rendimientos, garantías y cumplimiento de obligaciones.

4.7 COSTO DEL RECURSO HUMANO DEL FONDO DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Para que haya un buen funcionamiento del fondo de pensiones de la Universidad de Nariño esta debe contar con un jefe de oficina, cuya función principal sería el velar por el desarrollo integral del fondo, el salario que tendría este empleado aproximadamente sería de \$2'197.000 pesos al mes, que en el año sería de \$26'364.000 pesos, en el caso del contador cuya función principal sería el que haya un manejo contable eficiente y claro de los recursos del fondo, tendría una asignación salarial de \$1'511.000 pesos mensuales, que al año sería de \$18'132.000 de pesos, la misma asignación salarial la tendría el Administrador de Empresas quien se encargará de la coordinación administrativa de trámites, y también se necesita una secretaria que para el caso tendría un nivel de conocimientos bajo y tendría un salario de \$755.518 pesos, en el año se le pagaría \$9'066.216 pesos.

El costo total del recurso humano que se necesitaría al año es de \$71'694.216 de pesos, el cual puede observarse en la tabla No 5, costo que estaría justificado si se compara con los beneficios que tendría la universidad a futuro cuando se haga un buen manejo de los recursos del fondo, ya que como hasta el momento no se le ha dado un manejo independiente no se tiene una percepción clara de cuanto le ha costado la universidad el no acatar las disposiciones legales.

Tabla No.5 Costo del recurso humano del fondo de pensiones de la Universidad de Nariño.

CARGO	SALARIO/MES	SALARIO MES MAS PRESTACIONES SOCIALES	SALARIO AÑO NETO
JEFE DE OFICINA	2.197.000	3.039.667	36.476.004
CONTADOR	1.511.000	2.090.549	25.086.588
ADMINISTRADOR	1.511.000	2.090.549	25.086.588
SECRETARIA	755.518	936.989	11.243.868
TOTAL			97.893.048

Fuente: Ministerio de Trabajo.

CONCLUSIONES

La Universidad no ha logrado consolidar la creación del Fondo de Pensiones en cumplimiento de la ley 100 de 1993, y el decreto 2337 de 1996, pues a pesar de estar creado mediante el acuerdo 012 del 15 de abril de 1998, jamás se reglamentó y se llevó a la práctica lo que la norma establecía.

La reglamentación del fondo de pensiones en la Universidad de Nariño debe hacerse de manera urgente, ya que en la actualidad el manejo que se le ha dado al pasivo pensional no ha sido eficiente, porque no se han hecho las transferencias de las cotizaciones pensionales de sus trabajadores al ISS hoy Colpensiones, por concepto de los años 1995 – 1998, situación que ha llevado a que la deuda crezca año tras año de forma desmesurada, y que hoy en día representa un verdadero problema financiero; pues ha crecido enormemente de tal manera que en un futuro la Universidad no tendría como cubrirla.

Es importante tener una administración independiente para el manejo del área pensional porque la tramitación de pensiones, bonos y cuotas partes la realiza un solo funcionario de la dependencia de Recursos Humanos, y el pago es realizado por el área de contabilidad a través de la creación de cuentas bancarias que han realizado procesos de capitalización de intereses sin tener formalidad desde lo contable y lo presupuestal, lo que hace difícil tener control sobre el manejo total del sistema pensional. De esta forma dar paso a la administración autónoma de los dineros a través de un encargo fiduciario, que brinde mayor estabilidad financiera.

Actualmente no se ha dado cumplimiento al principio básico de un fondo de pensiones, el cual sirve para cubrir las obligaciones mensuales de mesadas pensionales, bonos y cuotas partes, pues todos estos dineros han salido de recursos de la misma Universidad y de rubros diferentes a pensiones con excepción del 85.6% de concurrencia de la Nación.

El que la Universidad no cuente con el fondo de pensiones debidamente establecido hace que no pueda firmar el acuerdo de concurrencia con las entidades determinadas, en especial con el Departamento de Nariño con el cual hasta el momento no se ha llegado a un acuerdo para determinar su participación en este proceso. Por lo que la institución ha asumido la responsabilidad del pago pensional con sus propios ingresos, dineros que podrían ser destinados a diferentes actividades en beneficio de la comunidad universitaria.

Pese a los problemas que tiene la universidad en cuanto al pasivo pensional, es importante resaltar que esta ha realizado los pagos correspondientes a pensiones, bonos y cuotas partes oportunamente, ya que su prioridad es cumplir con las obligaciones frente a sus pensionados y antiguos cotizantes.

Debido al manejo dividido que se le ha dado al pasivo pensional la Universidad no cuenta con un sistema de información consolidado sobre el tema, lo que hizo que esta investigación se torne más compleja, porque al desarrollar los objetivos de la misma se encontró dificultades al conseguir la información teórica y también en la obtención de datos reales y actuales, otra dificultad que se presentó fue que la información no era uniforme en las diferentes áreas involucradas.

La limitada información acerca de los recursos y el manejo que se le ha dado al pasivo pensional, ha ocasionado que se generen varias especulaciones negativas dañando la credibilidad de la Universidad ante los trabajadores y pensionados.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta lo encontrado en este estudio se recomienda a la universidad implementar la reglamentación del fondo de pensiones para cumplir a cabalidad y eficiencia con todo lo relacionado al manejo pensional, y alcanzar los objetivos propuestos por el mismo.

Llevar a cabo la firma del acuerdo de concurrencia entre la Nación, el Departamento de Nariño y la Universidad de Nariño. Para tal efecto se hace necesario realizar la actualización del todo el pasivo pensional, manifestar ante el Departamento de Nariño la necesidad del cumplimiento de las obligaciones legales que la entidad territorial tiene con la universidad derivadas de la ley 30 de 1992, ley 100 e3 1993 y decreto 2337 de 1996.

Se pudo establecer en la investigación que en cuanto al pasivo pensional se refiere le falta organización administrativa, por lo tanto para solucionar este inconveniente se debe empezar por crear una estructura organizacional clara, estableciendo que funcionarios se deben encargar de cada uno de los aspectos sobre el trámite, manejo del pasivo pensional, liquidación de pensiones, bonos pensionales y cuotas partes. Esto con el fin de agilizar el funcionamiento del Fondo de Pensiones, además crear un sistema de contabilidad sistematizado para tener una base de datos confiable, clara y uniforme, que le permita a la Universidad analizar la situación financiera y hacer sus correcciones a tiempo; con el objetivo de tener acceso instantáneo a toda la documentación necesaria para sus diferentes actividades, como reducción en el tiempo de consulta y tareas de archivo de los mismos funcionarios, disminución de costos, futuras investigaciones y disponibilidad para la comunidad universitaria.

Adelantar gestiones con el ISS hoy Colpensiones y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para dar solución definitiva a la deuda existente derivada de las transferencias dejadas de realizar, por las cotizaciones pensionales de los años 1995 a 1998. También es importante estudiar la posibilidad de contratar firmas que sean idóneas en dichos temas de tal forma que se agilicen los trámites y sobretodo se lleguen a acuerdos convenientes para la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA NAVARRO, Olga Lucía y GAMBOA, Luis Fernando. Una Aproximación al Financiamiento de un Sistema de Protección Social en Colombia. Serie Documentos. Investigaciones. Primera edición. Centro editorial Universidad del Rosario. Facultad de Economía. Bogotá. 2005.
- BEDREGAL I, Ramiro. Seguridad social: Doctrina-Historia-Legislación-Proyecciones. Bogotá. 1989.
- BUITRAGO L, Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. Librerías jurídicas wilches. Cuarta edición. Bogotá. 1996.
- CAÑÓN ORTEGON, Leonardo. Principios de la Seguridad Social. Una Visión Integral de la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia. Volumen 1. Segunda edición. Editorial Lito Camargo LTDA. Bogotá. 2007.
- CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones. Octava edición. Interamericana Editores S.A. México D.F. 2007.
- CÓRDOBA PADILLA, Marcial. Formación y Evaluación de Proyectos. Ecoeditores Ltda. Edición Bogotá D.C. Abril de 2006.
- CUADERNO DE ECONOMÍA No. 312. Departamento Nacional de Planeación, DNP. Diario Oficial No 25790. Ley 6 de 1945.
- FEDESARROLLO. El Sistema Pensional en Colombia. Retos y alternativas para aumentar la cobertura. Bogotá D.C. la imprenta Editores S.A. 2012.
- GUERRERO, Ramiro. El Concepto de la Protección Social. Ministerio de la Protección Social, Viceministerio Técnico. Cuadernos de protección social. Cuaderno No.3. Bogotá. 2006.
- INFORME MUNDIAL SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. Brindar cobertura en tiempos de crisis y después de las crisis. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2010.
- MARIN BERNAL, Rodrigo. Hacia un Derecho Social, informe del ministro de trabajo y seguridad social al congreso de la república. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. República de Colombia. Bogotá. 2006.
- MINISTERIO DE HACIENDA PÚBLICA. Bonos Pensionales. Viceministerio general. LEGIS editores S.A. Bogotá D.C. 2011.

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. El Bono Pensional en el Contexto de la Seguridad Social Colombiana. Viceministerio general. LEGIS editores S.A. Bogotá D.C. 2010.

MINISTERIO DE SALUD. La Seguridad Social en Colombia. Sistema General de Pensiones. Ley 100 de 1993. República de Colombia.1993.

QUINTERO SEPÚLVEDA, Álvaro. Pensiones del Sector Publico: La Transición Continua. Librería Jurídica Sánchez Ltda. Tercera Edición Medellín – Colombia 2011. Pág. 349.

THOMPSON, Arthur, PETERAF, Margaret y GAMBLE S., John. Administración Estratégica, Teoría y Casos. 18ª edición. Interamericana Editores S.A. México D.F. 2012.

TORRES CORREDOR, Hernando. Sistema de Seguridad Social, Pensiones: Legislación y Jurisprudencia. Segunda edición, volumen III de la colección de Seguridad Social. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Editorial UNIBIBLOS. Bogotá. 2002.

TUNJO, Carmen, GRANADOS, Gloria, GRANADOS, Paola y RAMOS, Germán. Cartilla de Parametrización y Formulación de Conceptos de Nomina. Sistema de Información para Gestión del Talento Humano. Versión 1. Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. Bogotá. Noviembre 19 de 2007.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Informe de la Vicerrectora Administrativa. Pasivo Pensional, Fondo de Pensiones y Deudas ISS.

VALDIVIESO ROJAS, María Alejandra. Cartilla de Seguridad Social y Pensiones 2013. LEGIS Editores S.A 20ª edición. Bogotá. Enero de 2013.

VALDIVIESO ROJAS, María Alejandra. Cartilla de Seguridad Social y Pensiones 2014. LEGIS Editores S.A 21ª edición. Bogotá. Enero de 2014.

VANCEVICH, John M. I. Administración de Recursos Humanos. McGraw – Hill Interamericana. Edición México D.F. Julio de 2004.

WHEELLEN Thomas L y HUNGER J. David. Administración Estratégica y Política de Negocios Conceptos y Casos. Edición 2007.

NETGRAFIA

ARBOLEDA. Gloria Cecilia. La crisis que genera en las universidades públicas la política pensional. FENALPROU - ASPU. Universidad del Cauca. 2005. [en línea] Disponible en internet: <http://www.fenalprou.org.co/documentos/A1>

ASPECTOS CONCEPTUALES, JURÍDICOS Y CONTABLES RELACIONADOS CON EL PASIVO PENSIONAL DE LAS ENTIDADES CONTABLES PÚBLICAS. Texto de Contabilidad Pública, Contaduría General de la Nación, Subcontaduría General y de Investigación. Contaduría General de la Nación. [En línea] Disponible en internet: <http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/750f0855-bf75-480e-9564b003d7fcbe0b/aspectos+entidades+contables+publicas.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b>

COMO MARCHITAR LAS UNIVERSIDADES. El tiempo. 2007. [en línea] Disponible en internet: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4226306>

CONCEPTOS BÁSICOS DE SEGURIDAD SOCIAL. Seguridad Social de Colombia. Alcaldía de Bogotá. 2012. [en línea] Disponible en internet: <http://www.seguridadsocialcolombia.com.co/ssc/wpcontent/uploads/2012/12/documento-10.pdf>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 1371 de 2009. [En línea] Disponible en internet: http://www.elabedul.net/Documentos/Leyes/2009/Ley_1371.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Acto legislativo 01 de 2005 [En línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17236>.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 2164 de 1991. [En línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1205>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 2337 de 1996. [En línea] Disponible en internet: http://190.147.213.68:8080/HOMEPAGE/ALEGIS_INTER/S_Y_DECRETOS/1996/DECRETO_2337_DE_1996.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 2527 de 2000. [En línea] Disponible en internet: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6303>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 3135 de 1968. [En línea] Disponible en internet:http://calidad.unad.edu.co/documentos/sgc/normograma/DECRETOS/DECRETO_3135_1968.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 663 de 1993. [En línea] Disponible en internet:http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/estatuto_organico_sistema_financiero.htm

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Decreto 692 de 1994. [En línea] Disponible en internet:http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/marzo/29/dec0692291994.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 33 de 1985. [En línea] Disponible en internet:http://www.laguajira.gov.co/web/attachments/125_LEY%20033%20DE%201985,REGIMEN%20PENSIONAL.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 71 de 1988. [En línea] Disponible en internet:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?n=307>

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE CARA AL FUTURO: ACCESO, FINANCIAMIENTO Y SOLIDARIDAD. CEPAL. [En línea] Disponible en internet: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/24079/lcg2294e_Capitulo_IV.pdf

OFICINA DE PLANEACIÓN. Universidad de Nariño Boletín estadístico 2010. [En línea]. Disponible en internet:<http://www.udenar.edu.co/wpcontent/anuario/PRESNTACION.pdf>

PASIVO PENSIONAL, UN ASUNTO DE INTERÉS NACIONAL Y MUNDIAL. Claves para el debate público, número 16. Universidad Nacional de Colombia. 2008 [En línea] Disponible en internet:http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/uploads/media/Claves_08.pdf

PROPUESTA LA PIRINOLA DEL BIENESTAR. CAJA DE COMPENSACIÓN COMPENSAR, FORMACIÓN Y ALTO RENDIMIENTO. Sistema de Seguridad Social en Colombia. Seguridad Social para Todos, Bogotá 2011. [En línea] Disponible en internet:http://www.comfenalcoantioquia.com/infolocal/Documentos/seguridadsocial/SeguridadSocial/Propuesta_La_pirinola_del_bienestar.pdf

PROYECTO DE LEY 83 DE 2008 SENADO DE LA REPÚBLICA. Concurrencia pago pasivo pensional de Universidad Estatal del nivel nacional. El Problema es el pasivo pensional, artículo 38. [En línea] Disponible en internet: <http://www.fenalprou.org.co/documentos/PROBLEMA.pdf>

PROYECTO DE LEY 83 DE 2008 SENADO DE LA REPÚBLICA. Concurrencia pago pasivo pensional de Universidad Estatal del nivel nacional. El Gobierno logró reversar pensiones reconocidas irregularmente en universidades. [En línea] Disponible en internet: <http://www.fenalprou.org.co/documentos/AUV.pdf>

QUÉ SON Y CÓMO FUNCIONAN LOS FONDOS FIDUCIARIOS. [En línea] Disponible en internet: <http://www.enplenitud.com/que-son-y-como-funcionan-los-fondos-fiduciarios.html#ixzz38A7SCYwW>

ANEXOS

ANEXO No. 1



UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS MODELO DE ENTREVISTA PARA EL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE PENSIONADOS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

ENCUESTADORES: EGRESADAS DEL PROGRAMA DE ECONOMIA DE LA
UNIVERSIDAD NARIÑO.

Objetivo:

Obtener información acerca del manejo pensional hecho por la Universidad de Nariño.

NOMBRE: _____

CARGO: _____

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Cuál es el objetivo por el que se creó la Asociación de Pensionados de la Universidad de Nariño?
2. ¿Cuántos asociados tiene actualmente?
3. ¿Cuántos de los asociados son pensionados por vejez, cuantos por invalidez y cuantos por sobrevivencia o sustitución pensional?
4. ¿Cuáles considera usted han sido las dificultades más importantes en la consecución y liquidación de pensiones?
5. ¿Cuáles considera usted han sido los beneficios más importantes en la consecución y liquidación de pensiones?
6. ¿Qué conocimientos tiene acerca del pasivo pensional que tiene la Universidad de Nariño?
7. ¿Qué conocimientos tiene acerca del manejo financiero del pasivo pensional?
8. ¿Qué conocimientos tiene acerca del “Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño”?
9. ¿Con que recursos cree usted son atendidas las obligaciones pensionales que tiene la Universidad?
10. ¿Qué recomendaciones haría usted para el mejor funcionamiento del inadecuado “Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño”?

ANEXO No. 2



UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
MODELO DE ENTREVISTA PARA EL PERSONAL DE LA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
DE NARIÑO

ENCUESTADORES: EGRESADAS DEL PROGRAMA DE ECONOMIA DE LA UNIVERISDAD NARIÑO.

Objetivo: Obtener información acerca del manejo pensional hecho por la Universidad de Nariño.

NOMBRE: _____

CARGO: _____

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Desde qué año la Universidad de Nariño tiene deuda pensional?
2. ¿Cuál ha sido el manejo que la Universidad le ha dado al pasivo pensional?
3. ¿La nómina de pensionados con qué recursos se paga?
4. ¿El pasivo pensional con qué recursos se paga y cada cuanto se hace el pago?
5. ¿Qué manejo se le dio a los recursos obtenidos por aportes de los empleados?
6. ¿Que se ha hecho en la actualidad para el buen funcionamiento de la carga pensional?
7. ¿Qué implicaciones ha tenido para la universidad el tener un pasivo pensional?
8. ¿Por qué no se ha puesto en marcha el Fondo Pensional como lo dispone la normatividad?
9. ¿Qué recomendaciones haría usted para el mejor funcionamiento del inadecuado “Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño”?

ANEXOS No. 3



UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MODELO DE ENTREVISTA PARA EL PERSONAL DE LA
OFICINA DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ENCUESTADORES: EGRESADAS DEL PROGRAMA DE

ECONOMIA DE LA UNIVERISDAD NARIÑO.

Objetivo: Obtener información acerca del manejo pensional hecho por la Universidad de Nariño.

NOMBRE: _____

CARGO: _____

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Desde qué año la oficina de contabilidad de la Universidad de Nariño maneja la deuda pensional?
2. ¿Cuál ha sido el manejo que la Universidad le ha dado al pasivo pensional?
3. ¿En qué cuentas se registra el pasivo pensional y cuáles son sus movimientos?
4. ¿La nómina de pensionados con qué recursos se paga?
5. ¿El pasivo pensional con qué recursos se paga y cada cuanto se hace el pago?
6. ¿En qué costos incurre la Universidad de Nariño por el manejo del pasivo pensional?
7. ¿Qué manejo se le ha dado a la reserva financiera actuarial y a sus rendimientos?
8. ¿Qué dificultades ha tenido el manejo de la deuda pensional?
9. ¿Qué implicaciones ha tenido para la Universidad el tener un pasivo pensional?
10. ¿Qué recomendaciones haría usted para el mejor funcionamiento del inadecuado "Fondo de Pensiones de la Universidad de Nariño"?