

2013_3076053

Bogotá, 6 de mayo de 2013

Doctor

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

Secretario General

Cámara de Representantes

Capitolio Nacional – Primer Piso

Bogotá D.C.

ASUNTO: Respuesta al Oficio SG2-1100-13. Proposición 143 de abril 29 de 2013

Respetado señor Secretario General:

En atención a la comunicación relacionada en el asunto y dentro del término establecido en el artículo 249 literal d de la Ley 5ª de 1992, damos respuesta a las preguntas formuladas en el cuestionario presentado en la Proposición No. 143 discutida y aprobada en la Sesión Plenaria del 29 de abril de 2013, con fines de control político, en los siguientes términos:

1. ¿Usted cree que el debate de las pensiones debe centrarse en el marchitamiento del Régimen de Prima Media o en el análisis de los Regímenes Especiales?

El Gobierno Nacional ha expresado en diferentes oportunidades la intención de mantener el Régimen de Prima Media con Prestación Definida. Por lo anterior, Colpensiones administra dicho régimen en virtud de lo establecido en el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 y sus decretos reglamentarios.

2. El Presidente Santos ha expresado que Colombia es uno de los países con mayor desigualdad y el Director de Fedesarrollo ha manifestado la necesidad de dejar marchitar el Régimen de Prima Media. Al marchitarse este Régimen, se contribuirá a enfrentar la desigualdad o por el contrario esta aumentará?

Todo el mundo reconoce la inequidad del Sistema General de Pensiones y la necesidad de ampliar su cobertura y de fomentar cambios necesarios para disminuir la desigualdad mencionada. En ese orden de ideas, no se prevé el marchitamiento del Régimen de Prima Media con Prestación

Definida y por el contrario se apunta a su fortalecimiento mediante la administración por parte de Colpensiones.

3. ¿Cuál es la diferencia fundamental entre el ISS y COLPENSIONES?

Desde el aspecto de constitución legal, la diferencia fundamental entre el ISS y Colpensiones es que esta última 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 Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005, en los términos que determine la Constitución y la Ley, razón por la cual se constituyó como una entidad financiera de carácter especial y en consecuencia su direccionamiento estratégico está diseñado para asumir los nuevos retos.

Esta especial connotación condujo a definir su naturaleza jurídica en forma consistente con la función exclusiva de la administración estatal de uno de los dos regímenes de pensiones, dentro del Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993. No tiene pues una función igual al desarrollo de funciones comerciales o industriales dentro del régimen general asignado por la Ley para este género de entidades estatales, sino que la especificidad y naturaleza de estas funciones son especiales dentro de las entidades estatales, en consecuencia así se reconoció legalmente, como una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como Entidad Financiera de carácter especial, a partir de la expedición del Decreto 4121 de 2011, en donde comparte la función estatal de administrar el Régimen de Pensiones de Prima Media y el Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos.

Al ser una Empresa Comercial e Industrial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, su naturaleza está sustentada en los siguientes elementos:

- Su estructura jurídica permite consolidar y materializar los principios que orientan el sistema general de seguridad social establecidos en el artículo 48 de la Constitución Política, toda vez que cumplirá sus funciones procurando generar la mayor rentabilidad social, que surge a partir de la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios que da derecho el sistema pensional y el sistema de ahorro de beneficios económicos sean prestados en forma adecuada, oportuna y eficiente. Este objetivo fundamental de COLPENSIONES, lograr rentabilidad social, está enfocado en el mejoramiento del servicio, la producción de resultados financieros positivos en procura de la sostenibilidad fiscal del sistema y la generación de excedentes financieros de su operación que ingresen a los fondos de pensión de vejez, la definición de un enfoque al

ciudadano logrando un servicio de eficiencia y calidad para sus afiliados, ahorradores, pensionados y beneficiarios que satisfaga sus necesidades, la administración del ahorro proveniente del público como consecuencia del manejo de los Beneficios Económicos Periódicos (BEP's) para permitir el ingreso al sistema general de seguridad social de un grupo poblacional vulnerable y excluido del mismo, para lo cual requiere de una estructura fuerte, eficiente, versátil, flexible, comprometida y que genere confianza.

- Con COLPENSIONES se dieron pasos firmes para hacer realidad la puesta en funcionamiento del Sistema de Ahorro Beneficios Económicos Periódicos, dándole la oportunidad a una población de nueve (9) millones de personas económicamente activas, que devenga menos de un salario mínimo¹, que se encuentran por fuera del sistema general de seguridad social en pensiones, de construir una protección para la vejez vía ahorro financiero con acceso a servicios financieros de recaudo y pago. La prestación de servicios financieros por parte de COLPENSIONES tiene como objetivo primordial garantizar la protección del derecho a la seguridad social de los usuarios y en ningún caso, los argumentos financieros serán una justificación para negarse a prestar eficiente y oportunamente los servicios que le corresponden.
- COLPENSIONES tendrá la capacidad para reducir drásticamente los costos actuales de operación en la distribución y pago de pensiones y beneficios a sus afiliados y pensionados. La capacidad de COLPENSIONES de contar con redes de bajo valor hace sostenible el sistema de ahorro BEP's, al paso que permite efectividad en la orientación y distribución de beneficios por parte del Estado y la generación de una mayor rentabilidad social que haga tangible la Política de Prosperidad Para Todos.
- La sujeción a la totalidad de regulaciones de supervisión y el control previstas para el sector financiero y de pensiones, es imperativo para garantizar el buen funcionamiento y viabilidad de la administradora. Para este efecto, la vigilancia plena de la Superintendencia Financiera de Colombia contribuirá a que el servicio y los derechos de los afiliados, pensionados, ahorradores y beneficiarios de COLPENSIONES sean otorgados bajo criterios de seguridad, transparencia y eficiencia sin afectar sus derechos.
- COLPENSIONES cuenta con las herramientas necesarias para construir un manejo profesional y eficiente de los recursos que administra, brindando a sus afiliados, ahorradores, pensionados y beneficiarios, la posibilidad de una construcción responsable de su futuro y

¹ Estudio BEP Ministerio de Hacienda 2009.

dotándolos de herramientas para exigir una gestión eficiente en la administración de los recursos.

- Todo ciudadano tendrá una respuesta o un compromiso de respuesta, pues el enfoque por procesos orientado hacia un eficiente y transparente servicio, buscando que los ciudadanos no tengan que recurrir a la justicia para obtener respuestas y servicios en el reconocimiento de sus derechos. Esto eliminará los costos asociados al sistema como son: Costo de administración de procesos judiciales de la administradora por tutelas y procesos ordinarios, costos para la Rama Judicial en la atención de procesos iniciados por ciudadanos, eliminación de intermediarios y por ende costos al afiliado, entre otros.

Los aspectos citados contribuyen no sólo al mejor cumplimiento de las funciones de la administradora del Régimen de Prima Media, corrigiendo la situación actual, sino que permite desarrollar los mandatos constitucionales establecidos para quienes participan en la prestación del servicio público de la seguridad social, interviniendo en igualdad de condiciones con los demás actores del sistema pensional, protegiendo el mismo de distorsiones en la vigilancia y control, lo que redundará en mejores servicios para los ciudadanos y confiabilidad frente al derecho de percibir una pensión y los beneficios establecidos para los ciudadanos.

Desde la visión de la arquitectura empresarial las diferencias se fundamentan en el desarrollo de sus funciones y se recogen en los siguientes puntos:

- **Misión:** Gestionamos integralmente las prestaciones y beneficios económicos legalmente establecidos a lo largo del ciclo de vida de nuestros clientes, en condiciones sostenibles, eficientes y trabajando por una mejor calidad de vida de los colombianos, generando la mayor rentabilidad social.
- **Visión:** Para el año 2014, seremos la Administradora de Prestaciones y Beneficios Económicos líder en el sector por la calidad y oportunidad en la atención de nuestros clientes, reconocida por nuestra responsabilidad social, generando la mayor rentabilidad social.
- **Focos Estratégicos:** Para lograr el direccionamiento estratégico, Colpensiones debe tener unos focos estratégicos, que definen los principales campos en que se desarrollarán sus acciones, de acuerdo con la promesa de valor y a la orientación estratégica ya definida. Estos focos estratégicos son:
 - a) **Controlar y optimizar la operación:** Controlar los procesos y la información, así como la manera en que se desarrollan, para garantizar articulación y complementariedad y evitar cuellos de botella en su ejecución.

- b) Mitigar los riesgos: Realizar gestión de riesgos que permita evitar su ocurrencia o minimizar su impacto, al igual que los problemas propios del sistema.
 - c) Garantizar la continuidad: Garantizar al cliente el normal funcionamiento del sistema por encima de las situaciones problemáticas que se presenten.
 - d) Garantizar el enfoque al ciudadano: Orientando todos los procesos de la empresa a la prestación de servicios que identifiquen y satisfagan completamente las necesidades de los afiliados, aportantes, pensionados, beneficiarios y la ciudadanía en general.
 - e) Calidad de información y Gobierno de Datos: Garantizar que la información se depure constantemente y se gobierne su calidad, se convierte en un requisito imprescindible para operar dado que el principal servicio que presta la empresa es entregar información exacta y completa de manera oportuna.
 - f) Cultura Organizacional: Una empresa conformada por personal con diversas experiencias y expectativas requiere centrar sus esfuerzos en formar, fortalecer y fomentar en las personas una cultura centrada en los valores institucionales.
- **Valores:** Los valores son los principios que permiten orientar el comportamiento de una organización. En el caso de Colpensiones, regirán unos valores corporativos que se buscará inculcar permanentemente, de manera que estén presentes transversalmente en la gestión de toda la empresa. Dichos valores se relacionan a continuación:
 - Integridad
 - Respeto
 - Responsabilidad
 - Transparencia
 - Equidad

Estos Valores se manifiestan en COLPENSIONES una forma de ser: **como personas y empresa, somos Íntegros. Nos Debemos a Nuestra Palabra y Compromisos.**

Desde el punto de vista operativo las principales diferencias con el ISS son:

	ISS	COLPENSIONES
Modelo de Operación	La atención definido individualmente de acuerdo con las dependencias del ISS, que no se comunican entre si.	El diseño del modelo de Operación es orientado a nuestros afiliados y pensionados es integrado transversalmente para todas las dependencias, pues todo se gestiona por procesos en una sola herramienta de gestión, integrada a las aplicaciones, que controla y monitorea permanentemente el

Tu futuro lo construimos entre los dos

		cumplimiento de los compromisos con los ciudadanos.
	Modelo de Operación diseñado para que el ciudadano radique y se notifique en el mismo sitio.	Modelo de Operación e instalaciones diseñadas para que en cualquier punto de atención del país se atienda integralmente al ciudadano para cualquier trámite, solicitud de información que requiera, y puede iniciar y concluir la solicitud en cualquier punto de atención sin importar la ciudad de ubicación.
	Cada Centro de Decisión cuenta con herramientas y fuentes de información propias y no están disponibles técnicamente para los demás centros de decisión y son utilizadas para el análisis y la respuesta de los trámites con las reglas de negocio impartidas por el nivel central del ISS pero se aplican en cada centro de decisión de forma manual y a criterio propio.	El análisis y la respuesta de los trámites se realiza de forma automática con reglas de negocios parametrizadas en las herramientas de gestión, para garantizar criterios unificados y controlados de la resolución de los trámites, la intervención humana que se requiera, igualmente controlada y monitoreada a través de las herramientas de gestión o de las aplicaciones integradas a esta. Las fuentes de información estarán disponibles para todos los usuarios que participen en el proceso debidamente autorizados.
	Herramientas de trabajo desarticuladas una de otra, que no permite conocer integralmente los trámites que el ciudadano está solicitando y no se puede controlar que le respondan en los tiempos comprometidos.	Única herramienta de gestión para atender cualquier tipo de solicitud del ciudadano, que controla los tiempos de respuesta comprometidos, generando alertas tempranas a todos los niveles responsables de la Administradora, lo que permite reaccionar previo al vencimiento del trámite para mitigar el incumplimiento del compromiso de la respuesta. La herramienta de gestión está integrada a las demás aplicaciones tanto para resolver las pensiones, como la de afiliación, corrección de historia laboral, nómina, etc.
	Los documentos se administran en papel y de forma manual, adolecen de una aplicación única para la consulta y circulan por todas las dependencias del ISS sin control automático ocasionando	Los documentos se administrarán en una herramienta de gestión documental, en la cual ingresarán las imágenes de los documentos que soportan los trámites de manera controlada, codificada. Los

	permanente riesgo de pérdida de los mismos.	documentos se pueden visualizar de acuerdo con el respectivo trámite que se solicite. Diariamente se concilian todos los trámites recibidos con cada uno de los documentos que entregan los ciudadanos.
Radicación y Validación de documentos de los Trámites	Para cada trámite se tienen establecidos los documentos requeridos por circular normativa. Sin embargo, no existe un proceso unificado para las dependencias, regionales y centros de decisión.	Para cada trámite se encuentra determinado los documentos, los requisitos, validaciones documentales, validaciones legales, su aplicación para todos los puntos de atención y dependencias centralizadas, se controlan de manera estandarizada y automática en la herramienta de gestión de procesos, lo que permite que en cualquier punto de atención o regional se solicite exactamente los mismos documentos a los ciudadanos, porque las normas se controlan automáticamente y si no se da estricto cumplimiento, el trámite no le permite al funcionario de Colpensiones radicarlo. Sobre esta política se está instruyendo a los funcionarios en las jornadas de capacitación.
	Solo se reciben los trámites cuando el ciudadano trae la totalidad de los documentos. Y se realizan algunas validaciones documentales de manera posterior a la recepción del trámite actualmente solo para afiliaciones. Lo que ocasiona errores en las operaciones y reproceso por devoluciones que no son informadas oportunamente o en ninguna oportunidad a los ciudadanos o aportantes que generan inconformidad e incertidumbre sobre el verdadero estado de su trámite.	Para todos los trámites se tienen definidas validaciones inmediatas en el momento mismo de la radicación, de tal forma que de manera inmediata se le informa al ciudadano si su trámite cumplió con todos los requisitos o si por el contrario le falta algún documento, y si alguna validación le resultó negativa se le informa de manera escrita la razón exacta de la misma, para que pueda completar la información y poder dar curso inmediato a la solución del mismo.
	El manejo físico y manual de los documentos y la información que se extrae de cada uno, son interpretados individualmente por los sustanciadores que resuelven las pensiones, administran individualmente todos los documentos desde la conformación del expediente	La información que se extrae de los documentos es controlada y validada por reglas de negocio determinadas desde el inicio de la recepción de los documentos; los documentos se digitalizan y digitan con herramientas controladas y por personas diferentes a quien decide; la información se

	documental hasta la resolución de la pensión, elaboran el acto administrativo y lo movilizan por todas las dependencias del ISS sin ningún control independiente.	almacena en bases de datos controladas con reglas de negocio y de las mismas se extrae la información de manera automática; las imágenes de los documentos son las que viajan por las diferentes actividades que conforman el proceso si se requieren para ser consultadas y los documentos se entregan controlados para custodia y almacenamiento a un tercero especializado.
	Se emiten y reciben comunicaciones sin controlar que efectivamente se tenga en cuenta las respuestas recibidas para resolver los temas pendientes de los ciudadanos, entre otras pruebas solicitadas para reconfirmación de tiempos públicos, actualmente existen pruebas que se encuentran sin organizar ni incluir en los expedientes de pensiones y en algunas oportunidades se les aplica el silencio administrativo al ciudadano que ya las había entregado.	El módulo de correspondencia estará sincronizado con los procesos misionales de tal forma que las comunicaciones (actos administrativos, solicitudes de aclaración de historia laboral, solicitudes de reconfirmación de pruebas, etc.) se controlarán tanto las de salida como las de entrada y así garantizar entre otros que las reconfirmaciones de tiempos públicos sean tenidas en cuenta para ingresarlas oportunamente a la historia laboral, para el cálculo de las semanas cotizadas y no esperar a que los futuros pensionados deban gestionarlos por un derecho de petición o tutela.
Tutelas	La radicación de las Tutelas se manejan en la herramienta "Gestu" únicamente se administra la radicación y asignación, la herramienta no está conectada a los demás aplicaciones del ISS, y no garantiza la trazabilidad de la misma tanto para verificar que se está respondiendo en el término determinado por el juez. Lo que no le permite al ISS saber exactamente cuáles tutelas tiene pendiente por resolver y cuáles fueron resueltas.	Las Tutelas se administrarán en la misma herramienta de gestión de procesos, como un módulo integrado a todos los trámites de tal forma que en el momento de recibirla simultáneamente se asigna al área jurídica y al área encargada del trámite para que simultáneamente se prepare la respuesta, se controla la asignación, la trazabilidad, el tiempo de respuesta, la calidad de la respuesta, análisis jurídico y técnico de la misma, tiempos por cada actividad, tiempo total del trámite, en la misma herramienta se realiza la consulta del historial de trámites del afiliado o pensionado, para poder revisar integralmente toda la situación del tutelante y darle una respuesta completa al juzgado y al afectado,

		Colpensiones tuvo que contratar a una firma especializada para levantar a nivel nacional en cada juzgado el inventario de demandas judiciales pendientes del ISS, en razón a que no se pudo obtener la información en el ISS.
Solicitudes de Corrección de Historia Laboral	<p>Varias herramientas desarticuladas para recibir y corregir la historia laboral, como ejemplo para radicar la solicitud de corrección SAD, SISPED, Gestión Documental, Correspondencia General, que no se comunican entre si y no tienen control sobre el detalle ni la totalidad de la radicaciones efectuadas en cada una por los ciudadanos.</p> <p>No tienen integradas consultas para búsqueda de información de los pagos que conforman la historia laboral que facilite la respuesta, por el contrario la búsqueda se realiza de manera manual y en algunos casos la resolución de la misma es a criterio del analista.</p>	<p>Se adoptó un plan que contempla una revisión y actualización de los distintos componentes de la base de datos de historia laboral, la cual da resultados de aplicación general, de esa forma se subsana tareas pendientes y se espera tener una base de datos e historia laborales individuales lo más completa posible a partir de la información entregada por el ISS. En segundo lugar para aquellas personas que ya tengan el derecho a pensión o estén próximos a cumplirlo, menos de un año, su trámite se beneficia del arreglo general pero adicionalmente, por la misma herramienta que se va a administrar todos los trámites de Colpensiones, se integraron todas las funcionalidades requeridas para corregir la historia laboral, es así como se radica en la oficina, se realizan todas las validaciones definidas en el instante de la radicación, inmediatamente se digitaliza y digita la información, se aplican las validaciones de las reglas de negocio, se le responde al cliente el compromiso de respuesta de acuerdo con el plan de acción.</p> <p>Se remite inmediatamente al área de Operaciones- Corrección de Historia Laboral, por intermedio de aplicativo de gestión, dicho aplicativo le asigna la tarea al analista responsable.</p> <p>Simultánea y automáticamente se activa un proceso para validar las semanas pendientes de aplicar a la historia laboral del ciudadano. Se realiza la búsqueda automática y clasifica las inconsistencias que se presentan, lo que permite agilizar el trabajo de análisis que</p>

		<p>debe finalizar con la auditoría y respuesta. Cuando no se encuentre por este medio la información automáticamente se ejecutan dos actividades primero se comunica con Asofondos para que nos ratifique que efectivamente proceda la respectiva inclusión y segundo, se enviará la solicitud a un funcionario de área comercial para que gestione la consecución de la información con el aportante y se copia al ciudadano para que él esté enterado y se aproxime a su empleador para que este agilice la respuesta.</p>
Aportes	<p>El Operador de Información que tiene contratado el ISS para el proceso de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, no le genera un valor agregado a la operación del Recaudo, toda vez que se limita a realizar lo que dice la norma y hay un gran cantidad de inconsistencias que deja pasar, teniendo el Instituto que realizar una serie procesos de depuración posteriores a que la información ya ha sido registrada en sus bases de datos. De otra parte un porcentaje del recaudo aún se realiza en formatos en papel, lo cual genera inconsistencias en la información, reprocesos y la aplicación de un proceso operativo pesado y costoso que requiere la incorporación de dicha información en sus bases de datos.</p>	<p>Para el proceso de recaudo de aportes, Colpensiones implementó dos cambios sustanciales que redundarán en un manejo adecuado y oportuno del recaudo. En primera instancia se tienen los cambios efectuados al operador de información del recaudo a través de la Planilla Integrada de Liquidación de aportes (PILA), el cual de acuerdo con las obligaciones contractuales suscrito con el mismo, debe identificar a la entrada del proceso las inconsistencias de la información y los pagos efectuados por personas que no se encuentran registradas como afiliados de Colpensiones bien sea por que pertenecen al RAIS o porque no han diligenciado un proceso de afiliación formal ante el RPM. La identificación de dichas inconsistencias a la entrada del proceso, permitirá que Colpensiones realice una contabilización adecuada del recaudo de aportes, que maximice los procesos de gestión y corrección de glosas, actividad que también está contratada con el Operador de Información, que devuelva en forma oportuna y adecuada los recaudos efectuados por concepto de No Vinculados los cuales no le pertenecen al RPM sino al RAIS y que legalice afiliaciones en cabeza del</p>

		<p>empleador por aquellas personas que no lo habían hecho con anterioridad. El otro cambio importante que introduce Colpensiones en su proceso de Recaudo de Aportes es el de Referenciación del Pago. Colpensiones con el objeto de tener plenamente identificados y conciliados los pagos exceptuados del PILA, desarrolló un proceso de Pago Referenciado, el cual a través de un Portal le permitirá a los Aportantes, emitir un formulario de autoliquidación que constará de un código de barras y por medio del cual se realizará el pago en la entidad financiera, identificando y conciliando en forma automática gracias a dicho código.</p>
--	--	--

- 4. Dentro de las consideraciones que dieron lugar a la creación de COLPENSIONES, estuvieron los de carácter económico, se argumentó que el ISS implicaba unos costos muy altos para el Estado. Si ello fue así, se puede hablar de austeridad con los salarios que tendrán los funcionarios de COLPENSIONES.**

En efecto entre las consideraciones que dieron origen a la creación de Colpensiones, se encuentran las de carácter económico cuya medición debe necesariamente acudir al impacto derivado de las modificaciones en el recurso humano (en mayor grado debía ser profesional y en menor grado operativo) y en la adopción del nuevo esquema operativo instaurado por COLPENSIONES frente al esquema operativo que llevaba el Seguro Social; con base en ello presentamos a continuación un análisis que conjuga los dos aspectos:

En primer término, es preciso señalar que los salarios fijados en la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, no obedecen a la simple liberalidad de la Empresa, sino que por el contrario atienden la normatividad vigente que determina la escala salarial de los empleados como de los servidores públicos en la Empresa, así:

Con fundamento en la Ley 4ª de 1992, mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución

Política, el Gobierno Nacional ha fijado el régimen de salarial y prestacional de los empleados públicos que conforman la planta de personal de Colpensiones, precisamente en virtud de las facultades otorgadas mediante el artículo primero que señala que con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en la misma Ley 4ª de 1992, se fijará el régimen salarial y prestacional de “a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico”.

Así, en desarrollo de las normas generales previstas en la citada Ley, mediante los Decretos 4490 del 18 de noviembre de 2009, 1404 del 26 de abril de 2010, 2032 del 4 de abril de 2011, 4937 del 29 de diciembre de 2011 y 831 del 25 de abril de 2012 se ha establecido el régimen salarial de la planta de personal de los empleados públicos de Colpensiones.

En cuanto a la planta de personal de Trabajadores Oficiales, las escalas de remuneración han sido fijadas por la Junta Directiva, de acuerdo con sus facultades legales contenidas en el artículo 90 de la Ley 489 de 1998 y teniendo en consideración el IPC de la vigencia anterior.

En desarrollo de los preceptos constitucionales, legales y con fundamento en presupuestos de orden técnico, la escala de remuneración de los trabajadores oficiales de Colpensiones ha sido fijada en consideración al criterio orgánico, naturaleza de la Empresa y a la de sus funciones de carácter industrial y comercial.

La planta de personal de COLPENSIONES está compuesta por 1.122 cargos, de los cuales tres son empleados públicos y los demás son trabajadores oficiales. El costo anual de la planta de personal de Colpensiones asciende a \$88.717 millones. Para comparar este costo con el costo de personal del ISS en los últimos años, necesariamente deben – para realizar un análisis comparativo apropiado- incluir los pagos de la nómina de personal vinculado a la planta del ISS y el pago a los contratos de prestación de servicios, los cuales se pueden ver en el siguiente cuadro:

Serie 2008-2010 gastos de personal ISS (Cifras en millones\$)

	2008	2009	2010	2011
Gastos Personal	98.315	81.485	73.288	68.373
Contratos Prestacion de Servicios	40.343	33.353	36.006	40.158
Total	138.658	114.838	109.294	108.531

Fuente: Informes de Ejecución Presupuestal ISS.

Claramente se refleja un menor costo laboral de la operación Colpensiones, que aunado a la estructura organizacional por procesos y su automatización debe generar mayores ahorros hacia el futuro.

Adicional a las anteriores consideraciones centradas en el recursos humano, es importante mencionar que existe otro conjunto de temas frente a los cuales se esperan modificaciones sustanciales y de impacto con carácter económico, originado en la adopción del nuevo esquema operativo instaurado por la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES frente a lo que se hacía en el Seguro Social y que en su conjunto contribuirán a la disminución de los egresos y al aumento de los ingresos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como son mayores ingresos por mejores procesos de cobranza y disminución de los litigios por la decisión de pensiones.

La estructura de procesos, la automatización de actividades de validación y cargue de información, los desarrollos de informática en el área de decisión, son todos aspectos que conjugados con una fuerza laboral profesional permitirán reducir los altos costos que en estos momentos pesan sobre los recursos disponibles para el administrados del Régimen de Pensión de Prima Media. Lo costos que se deben reducir son los relacionados, por ejemplo, con el costo de sentencias y conciliaciones, los costos financieros asociados al reconocimiento de pagos retroactivos, rubros estos que han pesado fuertemente sobre los recursos que financian las pensiones, como se puede observar en el siguiente cuadro:

(Cifras en millones de \$)

RUBRO	2008	2009	2010	2011	2012 Pto Aprobado
SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	\$ 46,256	\$ 72,351	\$ 135,255	\$ 80,637	\$ 84,287

Los gastos en Honorarios de abogados al año en el ISS para el 2011 fue de \$19,133 millones, éstos se esperan reducir en el mediano plazo. Otro impacto importante debe darse en la Caja de la Nación al disminuir las necesidades de financiamiento del retroactivo mediante el reconocimiento oportuno de las prestaciones económicas a los afiliados, aunado a los costos que se deben asumir por intereses moratorios e indexación cuando es condenado el ISS por el no pago oportuno. En el año 2011 fueron la suma de \$50.990 millones y en el año 2012 han sido cerca de \$41.000 millones. En síntesis, son muchos los aspectos que dan origen a un impacto económico positivo para el Estado derivado de la operación de Colpensiones.

5. ¿Por qué razón estuvo afiliado durante muchos años a los fondos privados, y sólo hasta hace poco se cambió al ISS?

En mi calidad de ciudadano y de aportante al Sistema General de Pensiones, por decisión personal y de acuerdo con las facultades y derechos que en la Ley se establecen, efectué el traslado al Régimen de Prima Media con Prestación Definida teniendo en cuenta que cumplía con todos los requisitos legales para tal cambio.

6. Usted tiene amplia experiencia en el sector privado, con vínculos con los Fondos Privados participó de la Junta Directiva de Porvenir, y en BANCAFE se encargó del alistamiento para su privatización. Teniendo en cuenta esto, podríamos decir que usted será el encargado del alistamiento para el marchitamiento del Régimen de Prima Media?

No, como se ha indicado previamente el Régimen de Prima Media con Prestación Definida se mantiene y se mantendrá en manos estatales. El propósito con la entrada en operación de Colpensiones es prestar un mejor servicio como administradores del Régimen de Prima Media con Prestación Definida y dar cumplimiento al mandato establecido en la Ley 1151 de 2007.

7. ¿Cómo Colpensiones va a superar las dificultades que actualmente enfrenta el ISS respecto del cumplimiento de los tiempos de decisión?

Colpensiones comenzó su operación en septiembre 28 del 2012, con un plan de acción para resolver el atraso estructural del régimen de prima media que traía el ISS y al mismo tiempo mantener al día las solicitudes hechas a Colpensiones directamente. Este plan de acción contaba con el compromiso del ISS de entregar la información necesaria. En especial los expedientes administrativos de las personas que tenían en curso decisiones de prestaciones ante el ISS. Para Colpensiones, el plan tenía dos componentes importantes, en primer lugar para un manejo ordenado del atraso estructural del ISS, pedir a la Corte Constitucional dar el tratamiento de estado de cosa inconstitucional a las demoras del ISS en resolver prestaciones y que se le diera a Colpensiones un plazo, acordado con los entes de control, para resolver el atraso. Este plan se le presentó a la Honorable Corte Constitucional en el mes de noviembre y ha sido ajustado desde el mes de febrero con los entes de control. El segundo elemento del plan de acción contempla las acciones acometidas por Colpensiones que permitirán ajustar los tiempos de decisión de manera que se enmarque dentro de las exigencias legales, en el plazo establecido en el plan de acción.

- Se está depurando la información de las Bases de Datos de historia laboral que maneja el ISS, con el fin de tener un insumo real y de calidad para el proceso de decisión.
- Se automatizó la captura de información de los solicitantes de pensión y se efectuaron validaciones en línea con la Registraduría, Asofondos y Fosyga; con el fin de agilizar y depurar la información que alimentará al liquidador de Pensiones.
- Se ha desarrollado un nuevo liquidador de Pensiones con el cual se hará el reconocimiento de nuevas Pensiones en forma automatizada, tanto para quienes solamente han cotizado al ISS, quienes se han trasladado de régimen y para los empleados públicos, cumpliendo siempre los términos establecidos en la normatividad vigente.
- Se enviará en forma electrónica (EN LINEA) desde el liquidador de Pensiones la información sobre las nuevas Pensiones reconocidas al aplicativo de Nómina para efectuar los pagos a los Pensionados en el siguiente mes o máximo subsiguiente mes al reconocimiento.
- Los procesos misionales se han automatizado para permitir mayor agilidad en las tareas de atención del servicio y trámites. Esta automatización permite mantener información del comportamiento de dichos procesos, que facilitará su análisis y la toma de decisiones que permitirán de forma oportuna su mejora continua.

Se ha implementado un servicio para la atención de calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL) para quienes aspiran a una pensión de invalidez, cuyos puntos de atención se encuentran en las Regionales Colpensiones.

En la revisión del plan de acción del pasado mes de febrero se fortalecieron, temporalmente, los equipos de corrección de historia laboral y determinación de pensiones, con el fin de cumplir el plan de acción a diciembre de 2013.

8. ¿A cuánto ascienden los costos totales invertidos por la Nación en el proceso Colpensiones desde la expedición de la Ley 1151 de 2007?

La Ley 1151 de 2007 en su artículo 155 creó a la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, cuyo objeto es la administración estatal del Régimen de Prima Media con Prestación Definida incluyendo la administración del Sistema de Ahorro de Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005, para lo cual se encuentra autorizada por la Ley.

Sin embargo, la etapa pre-operativa de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, inició a partir de la vigencia 2010, tal como se detalla a continuación:

- **Vigencia 2009**

Para la vigencia 2009, mediante Resolución No. 3498 del 22 de septiembre de 2009 “Por la cual se efectúa un traslado dentro del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de la Protección Social, para la vigencia fiscal de 2009”, se asignaron \$5.495 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos para la puesta en marcha, recursos que no fueron ejecutados.

- **Vigencia 2010**

Para la vigencia 2010, mediante Decreto 4996 del 24 de diciembre de 2009 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2010, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se asignaron \$10.000 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos, de los cuales se comprometieron \$4.421 millones, se obligaron \$3.929 millones y se pagaron \$3.873 millones.

- **Vigencia 2011**

Para la vigencia 2011, mediante Decreto 4803 del 29 de diciembre de 2010 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2011, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, se asignaron \$19.236 millones a Colpensiones como presupuesto de gastos; mediante Resolución 5232 del 2 de noviembre de 2011 del Ministerio de la Protección Social, se efectuó una adición por valor de \$60.893 millones, de los cuales mediante Resolución 5833 del 28 de diciembre de 2011 del Ministerio del Trabajo Protección Social se redujeron \$44.320 millones, para un presupuesto definitivo de \$35.809 millones.

De este presupuesto se comprometieron durante el 2011, \$32.381 millones, se obligaron \$32.025 millones y se pagaron \$13.697 millones. De este presupuesto se constituyó un rezago presupuestal por \$18.684 millones que fue pagado durante 2012 para un total de pagos de \$32.381 millones.

- **Vigencia 2012**

El Decreto No.4121 del 2 de noviembre de 2011, expedido por el Ministerio del Trabajo cambió la naturaleza jurídica de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, al de Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial.

Teniendo en cuenta lo anterior, Colpensiones debe regirse por lo establecido en la Resolución No. 2416 del 12 de noviembre de 1997 expedida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público “Por la cual se establecen normas sobre la elaboración, conformación y aprobación de los presupuestos de la Empresas Industriales y Comerciales del Estado y de las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional dedicadas a actividades financieras”.

En tal sentido, para la presente vigencia Colpensiones no recibe recursos del Presupuesto General de la Nación para su funcionamiento.

En resumen los costos totales invertidos por la Nación en el proceso Colpensiones ascienden a \$36.802 millones.

Por otra parte, para conformar la entidad y dotarla del capital necesario para su operación como Empresa Industrial y Comercial del Estado Organizada como una entidad Financiera Especial el Gobierno Nacional capitalizó a Colpensiones en diciembre del 2011 en \$70 mil millones de pesos, recursos que constituyen el capital de trabajo que ha utilizado la compañía durante el 2012.

9. ¿En qué va el proceso de expedición de la Licencia de Funcionamiento de Colpensiones?

Colpensiones entró en operación tras la expedición del Decreto 2011 del 28 de septiembre de 2012 “Por el cual se determina y reglamenta la entrada en operación de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y se dictan otras disposiciones”. Previo a la expedición de dicho Decreto la Superintendencia Financiera de Colombia comunicó a la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones que no encuentra objeción para que Colpensiones inicie operaciones como administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

10. ¿Por qué razón desde Febrero de 2012 ha venido anunciando que la entidad a su cargo va a entrar a funcionamiento y a la fecha no ha ocurrido? ¿Qué criterios se han tenido en cuenta para salir a los medios a dar una información que no es cierta?

Colpensiones entró en operación tras la expedición del Decreto 2011 del 28 de septiembre de 2012 “Por el cual se determina y reglamenta la entrada en operación de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y se dictan otras disposiciones”.

11. ¿Cuánto pagó para la escogencia de personal?

A partir de la expedición de la Ley 1151 de 2007 y la creación de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones en el artículo 155, como una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden nacional, el Gobierno Nacional expidió los Decretos 4488, 4489 y 4490 del 18 de noviembre de 2009, mediante los cuales estableció la estructura interna, aprobó la planta de personal y adoptó el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Empresa.

Posteriormente, el Decreto Ley 4121 del 2 de noviembre de 2011 cambió la naturaleza jurídica de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, organizándola como una entidad financiera de carácter especial, a partir del cual el Gobierno Nacional expidió los Decretos 4936, 4937 y 4938 del 29 de diciembre de 2011, mediante los cuales estableció la estructura interna, aprobó la planta de personal y adoptó el régimen salarial y prestacional de los empleados de la Empresa.

Es así como se establece que existen dos momentos en relación con el poblamiento de la planta de personal de Colpensiones.

- I. A partir del año 2009 se autorizó la conformación de la planta de personal con 79 empleados públicos de libre nombramiento y remoción y 12 trabajadores oficiales, de acuerdo con las directrices establecidas por la Junta Directiva de la Empresa, se procedió a adelantar el proceso de selección externo para la provisión de los cargos, lo cual por lo que se suscribieron los contratos No. 003 de 2010 con la Unión Temporal PSA Consultores Ltda. y Serviespeciales S.A., por valor de \$897.000.000 y No. 007 de 2011 con PSA Consultores Ltda. por valor de \$10.500.000.
- II. Con ocasión de la expedición del Decreto Ley 4121 de 2011 mediante el cual se modificó la naturaleza jurídica de Colpensiones y el Decreto 4938 de 2011 mediante el cual se aprobó la planta de personal de Colpensiones, se estableció que la misma estaría conformada por 3 cargos de empleados públicos y 1.119 trabajadores oficiales. Para la provisión de los cargos se procedió a adelantar, conforme a los lineamientos de la Junta Directiva, un proceso de selección externo, para lo cual se suscribió el contrato No. 043 de 2011 con ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A. por valor de \$5.900.000,00 el cual ha sido adicionado en dos oportunidades, mediante Otrosí Adición No. 1 del 5 de marzo de 2012 por \$332.024.823,00 y mediante Otrosí Adición y Prórroga No. 4 del 31 de mayo de 2012 por \$223.485.752,00, para un total de \$6.455.510.575.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la selección del personal de planta a la fecha Colpensiones ha celebrado tres (3) contratos que en total suma el valor de SIETE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y TRES MILLONES DIEZ MIL QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$7.363.010.575).

12. ¿Cuántas personas que trabajan con el ISS fueron contratadas por Colpensiones?

La Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones a la fecha ha vinculado 208 trabajadores y/o contratistas provenientes del Instituto de Seguros Sociales a la planta de personal, así:

Cargos de la Planta de Personal provistos en Colpensiones con fecha de corte 10 de Agosto de 2012	1037
Trabajadores y/o contratistas del ISS vinculados con fecha de corte 10 de Agosto de 2012	208
Porcentaje de participación de Trabajadores y/o contratistas del ISS en la Planta de Personal de Colpensiones	20%

13. ¿Bajo qué criterio Colpensiones escogió a la planta de personal?

La estructura del actual proceso de selección de personal se encuentra consignada en el contrato No. 043 de 2011 suscrito por la empresa ADECCO SERVICIOS COLOMBIA S.A., con ella se garantiza el cumplimiento de los principios que rigen la función administrativa, como quiera que contiene los elementos y los presupuestos que garantizan una participación y una evaluación en igualdad de condiciones y de oportunidades para los aspirantes, pues es un proceso abierto y reglado; por lo que la participación masiva de aspirantes a nivel nacional y la evaluación de cada uno ha estado sustentado en parámetros establecidos previamente y conocidos por todos, lo que se evidencia en las políticas publicadas en la Gran Convocatoria Nacional llevada a cabo.

Conforme lo anterior, la estructura del proceso de selección que adelanta la empresa Adecco Servicios Colombia S.A. definido por Colpensiones paso a paso con reglas claras y precisas y con una estructura de pruebas técnicamente diseñadas, aplicadas y evaluadas, permite la escogencia y la vinculación de su planta de personal no sólo con base en conocimientos, sino con la demostración de habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas es decir sujetos a toda una valoración por competencias laborales y comportamentales en idénticas condiciones para los participantes.

14. ¿Por qué Colpensiones implementó sedes en todo el país y no acogió las del ISS?

Colpensiones no acogió las sedes del ISS por las siguientes razones:

- 1- Los puntos de atención del Seguro son en su gran mayoría arrendados.
- 2- El ISS una vez deje de ser la Administradora del Régimen de Prima Media, requerirá de sus locales propios para continuar con las responsabilidades que se le asignen.
- 3- Dentro de las responsabilidades que tiene Colpensiones, está la de velar por la permanencia y continuidad del Régimen de Prima Media, por tanto se desarrolló una Imagen Visual

Corporativa, que debe estar representada en sus instalaciones a nivel Nacional, generando su propia identidad actividad que no se podía adelantar simultáneamente con la prestación de servicios del Seguro Social.

15. ¿Cuánto ha pagado Colpensiones en nómina antes de entrar en funcionamiento?

Durante las vigencias 2010 a 2012 (Cierre del mes de julio de 2012) en Colpensiones se han pagado \$12.563 millones por concepto de nómina, discriminados así:

Año 2010	\$ 1.243 millones
Año 2011	\$ 5.283 millones
Año 2012 (a julio)	\$ 11.061 millones

16. ¿Qué funciones distintas a las que actualmente desempeña el ISS, tendrá Colpensiones?

En la respuesta del punto tercero se dio una amplia respuesta a este tema. Sin embargo, resumiendo en el aspecto legal, en el marco de la reforma a la institucionalidad del Sistema General de Pensiones, el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007 y el Decreto 4121 de 2011 dispusieron la creación de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, organizada como entidad financiera de carácter especial para administrar el Régimen de Prima Media, y además administrar, en forma separada de su patrimonio el portafolio de inversiones, ahorros y pagos de BEP's.

En este orden de ideas, la diferencia funcional y misional de Colpensiones frente al ISS se explica en la doble función de administrar el Régimen de Prima Media con Prestación Definida y los Beneficios Económicos Periódicos de que trata el Acto Legislativo 01 de 2005.

El sistema de Beneficios Económicos Periódicos –acto legislativo 01 de 2005 y Ley 1328 de 2009- consiste en un incentivo que se concibe como un programa social complementario, cuya base fundamental es el ahorro individual que realice población específica y que estos recursos se constituyen en captaciones de recursos del público, razón por la cual, dicho mecanismo de ahorro debe ser administrado por entidades autorizadas y vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.

En síntesis, el Artículo 48 de la Constitución Política dio a los Beneficios Económicos Periódicos y su consecuente desarrollo a través de la ley 1328 de 2009 – Reforma al Sistema Financiero y, en consecuencia, el Decreto 4121 de 2011 al cambiar la naturaleza jurídica de COLPENSIONES a la de

una entidad financiera de carácter especial, lo que hizo fue adecuar y dotar de una infraestructura legal y administrativa indispensable para cumplir una labor adicional de administración de un nuevo componente del sistema de seguridad social .

Cualquier información adicional o aclaración que requiera ese despacho, estaremos prestos a suministrarla a la mayor brevedad.

Cordialmente,



PEDRO NEL OSPINA SANTA MARÍA

Presidente

