



## **Decisiones extremas que toman los empleados para obtener dinero “fácil” y rápido**

João Leite y Andrés Chaustre

Enero de 2021

## Increíble pero cierto: los empleados buscan la liquidación para financiarse.

Aunque parece completamente ilógico, algunos empleados que están pasando por un mal momento económico se ven en la necesidad de buscar que sus empresas los liquiden y así obtener una manera rápida de financiación. ¿Por qué? Sencillo: **la liquidación es un dinero que entra libre, es decir, no genera ninguna deuda a futuro.** Se lee como una manera fácil de obtener dinero, sin embargo, esta “financiación” utiliza recursos que deberían estar reservados para el futuro de las personas y, además, trae implicaciones graves: **el desempleo.**

Muchos de ellos lo hacen con la esperanza de que conseguirán un nuevo empleo en pocos meses sin pensar en las terribles consecuencias que trae la **inestabilidad laboral, el descrédito con la compañía para la que trabajaron y el gasto de un dinero que debería ser para un beneficio a futuro...**



**João Leite** 

Fundador y CEO de Advance - Adelanta Tu Pago

Fue consultor de McKinsey & Company por 10 años y tiene una vasta experiencia en Fintech, ocupando anteriormente posiciones como e.g., Chief Strategy Officer de Molo Finance. Economista de formación, colaboró con el McKinsey Global Institute en publicaciones económicas.



**Andrés Chaustre García** 

Sócio fundador de Temporapp

Con una extensa experiencia en el mundo de la tecnología, Andrés lideró el lanzamiento de Temporapp en Colombia con el objetivo de apoyar los complejos procesos de nómina de, entre otros, las empresas del sector de temporales.

# Increíble pero cierto: los empleados buscan la liquidación para financiarse

A raíz de la crisis financiera que generó el encierro y la pandemia, los gastos y salarios de las personas cambiaron drásticamente, inclusive, en algunas empresas tuvieron que reducir los sueldos de los empleados. Entonces, para un empleado colombiano, la manera más rápida de conseguir el dinero necesario para solventar las necesidades básicas es ir a los extremos, razón por la que muchos decidieron que la mejor opción es la liquidación, solo pensando en que el dinero llegará de manera casi inmediata. Pero la realidad es diferente.

## Razones por las que la liquidación se convierte en una opción

La mayoría de los empleados en Colombia tienen pocas alternativas de financiación a corto plazo, y las que existen tienen costos muy elevados a largo plazo. Sin contar con que debido a la crisis actual las restricciones en cuanto a créditos se hicieron más difíciles.

Por otro lado, los empleados saben que, junto con su liquidación, vienen fondos que a corto plazo pueden ser bastante significativos. Por una parte, la liquidación garantiza el acceso a las cesantías acumuladas durante los años laborados, es decir, para un empleado que esté en el mismo trabajo hace dos años, eso podría significar dos salarios mensuales adicionales que se reciben en el momento de la liquidación.

Además, si se está cerca del periodo de pago de la prima, por ejemplo al final de noviembre, al momento de la liquidación los empleados también recibirán el proporcional de su prima por anticipado. A estos valores podemos adicionarles las vacaciones adquiridas y no tomadas. Entonces el monto total que se puede llegar a recibir podría ser **tres salarios mensuales**.

## ¿Cuándo pueden recibir los empleados al momento de la liquidación?

<b>Cesantías</b> acumuladas por 2 años  <b>2</b> salarios	<b>Prima</b> acumulada  <b>0.3-0.5</b> salarios	<b>Vacaciones</b> por tomar  <b>0.5-0.7</b> salarios
--	---	--

Nota: asumiendo un empleado trabajando hace 2 años en la compañía

Volvamos entonces a la lógica del empleado: *“necesito dinero ahora... si me dan la liquidación de mi trabajo voy a recibir - casi tres salarios de forma inmediata- y no quedo en deuda con nadie”*.

Lo importante es conseguir un nuevo trabajo en dos o tres meses para que el ejercicio valga la pena. **¿Tiene más sentido ahora?**

## ¿Dónde está el verdadero problema para el empleado?

Aquí no hay muchas sorpresas. Después de obtener la liquidación viene un momento de gran incertidumbre laboral. Es obvio que las empresas de donde estas personas salieron no las van a considerar para posibles posiciones futuras, aunque hay empleados que lo buscan. Ejecutivos de recursos humanos de una empresa con miles de empleados nos describieron situaciones reales de estas:

*“El empleado pide la liquidación, le pagamos todos sus derechos, y 2 o 3 semanas después están pidiendo para trabajar con nosotros otra vez!”*

(Gerente de recursos humanos de empresa del sector de manufactura)

Pero estas situaciones no son aceptables para las compañías ya que generan costos considerables por parte del empleador (hablaremos más de esto en la próxima sección de este artículo). Y por lo tanto, la cuestión clave es: **¿cuánto tiempo podría tardar el empleado en encontrar un nuevo trabajo?** No hay una

cifra específica, pero sí hay una cosa cierta: en el contexto de la crisis actual ese tiempo tiende a alargarse.

Pero aunque el desempleo sea la consecuencia más obvia - y más grave - de estas decisiones, **existen otras implicaciones para el trabajador que es importante considerarlas.**

Así el empleado logre conseguir un nuevo trabajo al día siguiente de su liquidación, este cambio significa una **pérdida de historial en la empresa**. En el momento de una oportunidad de promoción o de una reestructuración, es probable que sea **el empleado con mayor experiencia en su función o historial en la empresa que salga beneficiado.**

Aún más importante, el uso **inapropiado del fondo de cesantías desvirtúa su función**. Las cesantías sirven como un importante apoyo social en momentos clave de la persona.

Existen al menos tres situaciones en donde la utilización de las cesantías está permitido por ley. El primero es para el **pago de estudios** con el fin de mejorar las cualificaciones y con eso poder aspirar a una deseable progresión social.

El segundo es para la **compra de vivienda**, lo que permite ingresar a una persona al más importante mecanismo de acumulación de riqueza en el mundo: la propiedad privada, además, ahorra gastos de renta a largo plazo y mejora de manera inmediata las condiciones de vida de cualquier empleado.

Es fácil de entender que estos **fondos de cesantías deben usarse para situaciones absolutamente deseables** ya que están contribuyendo a la **mejora de la condiciones sociales de la persona** a mediano y largo plazo.

Una tercera situación, donde el acceso a los fondos de cesantías está permitido, y la menos deseable, es **en el momento de un despido**, aquí se justifica bajo parámetros legales: si el empleado se quedó sin trabajo de forma inesperada,

estos fondos le funcionarán como **estabilizador social** permitiendo que el cubra sus gastos hasta que logre encontrar nueva fuente de ingreso.

### Razones legales para retiro de cesantías



Nota: otras razones legales para el retiro de cesantías incluye la prestación de servicio militar o el fallecimiento del afiliado.

Pero las situaciones perversas son las que describimos arriba, en las que el empleado busca proactivamente la liquidación para acceder a estos fondos, **perdiendo el beneficio a futuro de este dinero.**

En otros países, como por ejemplo **Brasil, donde existe algo semejante al modelo Colombiano de cesantías** (el FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), los empleados **no pueden acceder a estos fondos si son ellos mismos quienes terminan la vinculación laboral con su empleador.** Quizás Colombia debería ajustar estos procedimientos en esta línea.

## El problema para las empresas

Las empresas gastan tiempo y dinero en entrenar y capacitar a sus empleados. Esto con el objetivo de tener una fuerza laboral capaz de mantener una operación eficiente y poder brindar un excelente servicio a sus clientes finales.

**La alta rotación de personal** implica que este esfuerzo se debe repetir constantemente ya que las personas que entrenan duran muy poco en sus cargos. Más importante aún, con una alta rotación, se **pierde un aprendizaje institucional** o de grupo, el muy importante **know-how de las compañías**. Además esto genera costos de contratación y manejo de liquidaciones no deseables.

## **Alternativas para acabar con las decisiones extremas y perjudiciales en los empleados**

En Colombia existen más de 1.600 **fondos de empleados**, estos son financiados por fracciones de los salarios de los trabajadores de la compañía asociada y son restados de los inscritos durante cada mes. Estos fondos de empleados son un método de financiación a corto plazo muy valioso, ya que ofrecen varios tipos de créditos, usualmente libranzas, y con tasas de interés típicamente menores a las de los bancos.

Otras ventajas de estos créditos es que incluyen desembolsos más rápidos, eliminando la necesidad de un codeudor, seguro de vida y flexibilidad de pago. Frecuentemente el cupo máximo (o la viabilidad) del crédito depende de la duración que lleva el empleado en la compañía. Esto impacta directamente la rotación de personal, ya que da una clara ventaja a los empleados que llevan más tiempo en la compañía. Adicionalmente, dar este tipo de créditos elimina la necesidad de recurrir a la liquidación como método de financiación.

Por esta razón **los fondos de empleados causan una reducción de la rotación de personal y le dan más estabilidad a las compañías**. Además de los créditos, se tienen varios incentivos para sus miembros, como tarifas con descuento en centros médicos, instituciones educativas y hasta centros vacacionales. Por estas razones, es un claro beneficio para los empleados asociarse en estas entidades, sin embargo, no todos tienen la capacidad financiera de ahorrar porciones de sus salarios debido a compromisos financieros.

Paralelamente, y muchas veces **de la mano de los fondos de empleados**, [Advance - Adelanta Tu Pago](#) proporciona a las empresas afiliadas una alternativa de financiación no crediticia de corto plazo, accesible a todos los empleados de forma muy fácil y sin diferenciación de condiciones.

Advance permite que los empleados **accedan a su salario de los días ya laborados en el momento en que lo necesitan**, evitando la espera por el día de pago a final de quincena o mes. Dicho esto, los empleados podrán acceder a los fondos que necesiten de forma inmediata y con eso atender cualquiera de las emergencias de pagos que puedan tener. Este tipo de flexibilidad permite reducir el estrés financiero, contribuye al **aumento del bienestar y la productividad laboral**, contribuyendo así directamente a la **reducción de la rotación laboral**.



**En temporapp liquidamos y gestionamos tu nómina para que tengas datos confiables en tiempo real**

En alianza con Advance - Adelanta Tu Pago

*¡Integrados para servirte mejor!*

[www.temporapp.com](http://www.temporapp.com)

**Advance**

¡Dale a tu equipo el poder de adelantar su salario!

Primera plataforma de adelantos de nomina en Colombia. Permite que tus empleados adelanten el salario que ya han trabajado.

Quiero Advance en mi empresa



# **Agradecimiento**

Queremos dar las gracias a Johana Arroyave por la colaboración editorial, Juan Camilo Castañeda por el aporte gráfico y a todos los que nos ayudaran con feedback, contenidos e ideas.