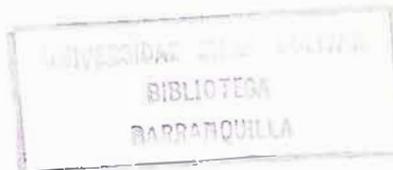


T
344.02 261
D.7

RETIRO LABORAL POR JUBILACION E INVALIDEZ
EN COLOMBIA



MARIA HELENA QUINTANA SUAREZ

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

Director : Dr. BENJAMIN RISSO D.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON

BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

BARRANQUILLA, 1983

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DEDICATORIA

A mi esposo

A mi hija

A mis hermanos

MARIA HELENA

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
TRABAJO Y JUBILACION	4
CAPITULO II	
EL PAPEL DEL JUBILADO EN UN PAIS EN DESARROLLO ...	9
I. El Gran salto adelante.....	9
II. Las Exigencias del Bienestar Social.....	11
III. Análisis de la Seguridad Social	11
IV. La Falta de Conciencia de Clase.....	12
V. El Vasallaje del Hombre Poscolombiano.....	13
VI. El Mito de los Malos Trabajadores	14
VII. El Sentido de Subordinación.....	14
VIII. Filosofía del Movimiento Personal.....	15
IX. Nacimiento del Movimiento Pensional Colombiano.....	16
X. ¿Entonces qué hace?	16
CAPITULO III	
EL RETIRO LABORAL POR JUBILACION E INVALIDEZ DES- DE EL PUNTO DE VISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CO- LOMBIA Y EN EL MUNDO.....	20

	Pág.
I. Sociología de la Seguridad Social	20
II. Historia de la Seguridad Social y su Nacimiento en Europa	20
III. Establecimiento del Seguro Social en los países capitalistas de Europa.....	22
IV. Proceso Histórico de la Seguridad Social en Colombia..	22
V. Historia del Seguro Social en Colombia.....	23
VI. Riesgos de invalidez y vejez.....	24
VII. Pensión por Invalidez, desde el punto de vista médico..	24

CAPITULO IV

EL MARCO LEGAL DE LA JUBILACION EN COLOMBIA.. 26

I. La Pensión de Jubilación que podríamos llamar tra- dicional o clásica	26
II. Pensión, Sanción.....	26
III. Pensión de jubilación por renuncia voluntaria.....	26
IV. Pensiones Especiales de Jubilación.....	27
V. Pensiones de Jubilación Sustitutivas	28

CAPITULO V

ADAPTACION A LA JUBILACION MEDIANTE TRATA -

MIENTO PSICOLABORAL EN JUBILADOS Y PREJU-

BILADOS.....	43
--------------	----

	Pág.
CAPITULO VI	
I. LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS.....	49
II. El Problema de los Jubilados - Condiciones actuales.....	49
III. Políticas de las empresas para manejar el problema de los jubilados.....	50
IV. Enfoque de solución al problema	54
V. Programas de Bienstar Social	56
CAPITULO VII	
LAS PENSIONES DE JUBILACION EN COLOMBIA	63
1. Pensión de Jubilación - Concepto - Pensión de Jubilación como Derecho de Clase (La Clase Trabajadora).....	63
1.1 Pensión de J ubilación	63
1.2 Concepto.....	65
1.3 Pensión de Jubilación como derecho de clase.....	66
2. Proceso Histórico.....	67
2.1 Antecedentes	67
2.2 Pri mer Estatuto Jurídico Laboral	70
3. Pensiones de Jubilación a cargo de la Caja Nacional de Previsión .'.	72
3.1 Campo de Aplicación - Pre supuestos Legales	72
3.2 Regimenes Especiles	72
3.3 Pensión de Vejez	74

	Pág.
3.4 Servicios Médicos	76
3.5 Revalorización de las Pensiones	76
4. FALLAS DEL SISTEMA.....	82
5. LA LEY 29 DE 1975. CONTENIDO DE LA LEY. UN SIGNO DE MADUREZ SOCIAL	84
5.1 La Ley.....	84
5.2 Contenido de la Ley	85
5.3 Un signo de madurez social	86
CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFIA	93

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR

JOSE CONSUEGRA H.

VICE - RECTOR

LEONELLO MARTHE Z.

SECRETARIO GENERAL

RAFAEL BOLAÑO M.

DECANO

ERNESTO ARIZA M.

VICE DECANO

EMILIA DAZA DE PULGAR

SECRETARIO ACADEMICO

CARLOS LLANOS S.

INTRODUCCION

Este estudio versará sobre el significado y las implicaciones del trabajo desde una perspectiva integral, relacionándolo luego con el hecho de la jubilación y también con implicaciones tales como el envejecimiento de la población y la posibilidad de asegurar a quienes se jubilen, un lugar en la vida social y económica del país.

En noviembre de 1976, por primera vez en Colombia, se lleva a cabo un seminario interdisciplinario con el propósito de analizar los aspectos implicados en el retiro por jubilación. Al finalizar el mismo y como una consecuencia evidentemente positiva, encontraron que había quizás más interrogantes que respuestas y las conclusiones en las diversas áreas médica, psicológica, social y legal, reflejan fundamentalmente eso : muchos interrogantes por resolver, muchas sugerencias por cumplir, todo un camino para trazar.

Hoy día creo que ya se ha empezado a trazar andando ese camino; que si no corriendo, al menos cojeando se ha intentado comenzar a hacer realidad algunas sugerencias implicadas en esas conclusiones. Es este el motivo por el cual he querido que mi tesis verse sobre el análisis del retiro laboral por jubilación e invalidez en Colombia.



La experiencia que se ha vivido en otros países que ya llevan algo del camino andado, sin duda nos será de gran ayuda para plantear hipótesis para investigar en Colombia y elaborar proyectos, teniendo en cuenta nuestras circunstancias y nuestras propias estrategias.

En los países más avanzados colocan un lugar especialísimo el estudio y ejecución de políticas tendientes a la adecuada y oportuna atención del niño y del anciano. En el campo económico, jurídico, psicológico y hasta comercial, en nuestro medio es mucho lo que falta por analizar acerca del pensionado, además de la falta de conciencia en cuanto a la obligación generacional de retribuir así sea en algo de lo nuestro, a los compañeros y amigos que en forma directa o indirecta han contribuido a la formación personal de cada uno de nosotros como producto que somos de un esfuerzo común.

Se podría decir que en los actuales momentos existen diversas causas que generan el derecho a la pensión de jubilación, por lo cual surgen modalidades de esta prestación social. Igualmente se presentan fenómenos de transición que hacen que hayan desaparecido algunas modalidades de la pensión de jubilación; me refiero en este estudio sobre las distintas pensiones de jubilación que se han conocido en los últimos tiempos, aunque respecto de algunas se esté discutiendo si han desaparecido o si continúan vigentes.

Estudiar la situación social del jubilado colombiano no es tarea fácil, por la complejidad de los factores que la determinan y la falta de investigaciones que aporta un mayor conocimiento al respecto; de ahí el que la poca información posible de recopilar, debe ser extraída de las experiencias del trabajo de los jubilados que encontramos en nuestro medio, me refiero fundamentalmente al personal que se jubila, teniendo en cuenta que constituya el mayor número de la población con condiciones familiares económicas y sociales muy definidas.

El retiro laboral no puede tomarse como un hecho simple, porque sus implicaciones y consecuencias no lo son. Por otra parte, la problemática en el país será diferente a la planteada en otros países, como diferentes son las condiciones y niveles de vida, las costumbres, los valores y demás características del medio ambiente que los rodea. Por ello, este y todo aporte que se haga al conocimiento y mejoramiento de la situación de nuestros jubilados colombianos, es importante.

CAPITULO I

TRABAJO Y JUBILACION

En buena parte, la vida de todo ser humano se orienta en una u otra forma alrededor del trabajo. Desde niños nos preparamos para desarrollar cierto tipo de labor, lo cual se evidencia en la educación recibida; los límites de la adultez se definen por el ingreso al trabajo y el retiro del mismo, por jubilación generalmente. El aspecto clave de la vida adulta, de acuerdo con algunos autores (Freud y Erikson, por ejemplo), tiene que ver con la posibilidad de trabajar, así como de compartir con los demás.

¿Y qué es trabajar? ¿Qué significa trabajo?

En el sentido amplio, trabajar significa tener ocupación y trabajo, actividad u ocupación. En sentido más específico, el término trabajo se relaciona con ocupación útil y más concretamente con el esfuerzo humano orientado a la producción de bienes y servicios.

A esto se refiere la fuerza laboral.

Podemos sin embargo, analizar en forma más detenida algunas implicaciones del trabajo: producción de bienes y servicios, producción de capital, posibilidad de satisfacer necesidades básicas y de sobrevivir, posibilidad de satisfacer otro tipo de necesidades tales como relacionarse con otros, ser aceptado, tener autoridad, lo-



gro, prestigio, realización personal y otras, ya no simplemente relacionadas con la sola supervivencia orgánica. Así, el significado que se le dé al trabajo depende de múltiples factores y específicamente del contexto particular de quien lo analice o esté involucrado en él.

Aunque el trabajo implique ocupación de tiempo por las personas, diversos factores a nivel mundial permiten tener cada vez menos tiempo de trabajo; el progreso técnico, la automatización, implicación de las computadoras. Y ante este hecho mayor tiempo libre- surgen muchos interrogantes; por ejemplo, se requieren jubilaciones más tempranas?, o - pese a ello -, la gente no debe interrumpir el trabajo, pues el hacerlo contribuye a acelerar su envejecimiento?.

Actualmente en algunos países la esperanza de vida alcanza y a veces supera los 70 años; y específicamente en el nuestro esa esperanza de vida que oscila entre los 56 y los 60 años tiende aumentar, a la vez que tiende a disminuir los nacimientos.

Resulta entonces que el trabajo, más que esfuerzos por producir bienes y servicios, capital y forma de sobrevivir simplemente, tiene implicaciones insospechadas en cuanto a la realización y el bienestar personal. Se habla del derecho a trabajar, como el derecho al reposo (Paillat, 1971).

No se trata de ignorar los logros de la tecnología y de la automatización; tampoco de que los trabajadores viejos y los jubilados constituyan un estorbo para las generaciones jóvenes en edad de trabajar. Pero tampoco se trata de ignorar las capacidades y la experiencia de los mayores. Es lamentable que tantas veces se desaprovechan las capacidades de las personas simplemente por razón de su edad, de su " fecha de nacimiento".

Existen, si, de veras las buscamos y tratamos de encontrarlas, posibilidades de conciliación entre los extremos, puesto que básicamente el problema reside en la unidimensionalidad que plantea disyuntivas tales como : técnica de humanismo; jóvenes o viejos; población rural o población urbana; sistemas modernos o sistemas tradicionales. El problema puede ser realmente más social que simplemente físico : las posibilidades de conciliación se vislumbran cuando percibimos la situación desde la perspectiva de la cooperación, más que de la competencia; de la seguridad a nivel integral en ambos sentidos: individual y social - más que de la simple seguridad física.

Hacia horizontes como los mencionados tratan de orientarse algunos esfuerzos, que deberían tener eco, como por ejemplo una investigación iniciada por la OIT, utilizando modelos económicos demográficos e incluyendo múltiples variedades, migración rural y

urbana, edad, sexo, tipo de actividad, lugar residencia, nivel de instrucción y además la posible coexistencia en sectores modernos y tradicionales de la producción.

Otro esfuerzo similar lo constituye el estudio de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra, sobre la posibilidad de nuevas formas laborales que aseguran a los trabajadores de más edad un lugar en la vida social y económica de los países.

Por nuestra parte, sumándonos a estos esfuerzos, podríamos pensar en hacer mucho. Es indudable que tanto las entidades encargadas de la seguridad social, como las empresas, los profesionales y la sociedad en general, puedan cumplir un papel fundamental en relación con la solución de los problemas que plantea la jubilación, la invalidez, la protección de los trabajadores contra el prematuro desgaste, la posibilidad de mejores condiciones físicas, formativas y de promoción, las políticas de empleo que contemplan al conjunto de las generaciones la posibilidad de desvinculación progresiva del trabajo, de retiro selectivo, de acuerdo con las condiciones; de preparación a la jubilación y de preparación para el retiro por invalidez; la creación de programas tales como clubes y universidades para la tercera edad; y en fin, la posibilidad de que las personas puedan continuar activas y relacionándose con los demás, luego del retiro laboral; son todas estas cuestiones que nos compete y justifican en bue-

na medida que las pongamos en práctica, porque todos aunque no lo
hayamos pensado - llegaremos a esa situación de retiro que quizás
hoy miremos como que otros vivirán o viven.

C APITULO II

EL PAPEL DEL JUBILADO EN UN PAIS EN DESARROLLO

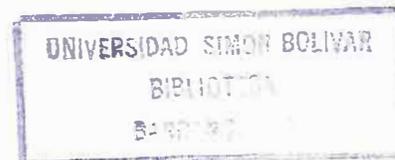
I. EL GRAN SALTO ADELANTE

A nuestro hombre pensionado

Sencillamente que una vez ostenta el título, como por arte de magia, su espíritu se va apagando, el grupo social lo considera viejo inútil, queda solo e inclusive sus propios familiares lo ven como un estorbo.

En los países desarrollados, dos factores son de la mayor importancia para el bienestar espiritual y social de la comunidad toda : el cuidado de la niñez y las mínimas facilidades de comodidad y de vida para el viejo. Entre nosotros - tal parece producto de nuestra subdesarrollada sensibilidad o dicho en otros términos, de nuestra cómplice insensibilidad - poco o nada nos interesa la niñez desvalida y menos la suerte que pueda correr nuestro anciano en cuyo rubro podemos colocar al pensionado.

La solidaridad bien practicada por los movimientos pensionales no contribuiría a mejorar individualmente el nivel de vida del pensionado, sino que volveríamos por nuestros antiguos fueron basados en el respeto a la persona humana y muy especialmente tener a nuestros



mayores cual focos o centros esplendentes de luz, de enseñanzas, de ejemplo de trabajo, de soporte espiritual y de apoyo moral tanto para propios como para extraños, pero principalísimamente para nuestras juventudes.

Precisamente el menos precio por todo lo que pueda significar experiencia, la carencia del respeto debido a la cabeza de familia y al anciano, entre nosotros negado en muchos casos, es causa en mi concepto, del desorden y confusión en que se debate nuestra gran familia colombiana.

Además de procurarle actividad al pensionado, deseamos que este hombre nuestro se convierta en verdadero MAESTRO DE JUVENTUDES, mejorarle su salud, procurarle nuevos horizontes para los pocos o muchos años de vida que todavía tiene por delante, aprovechando al máximo sus experiencias y conocimientos y en esta forma muy seguramente podremos combatir el enemigo número uno de los pensionados y del viejo : LA SOLEDAD.

El panorama no puede ser optimista y hoy vemos con asombro que las empresas se deterioran económica y financieramente, en primer término porque no se utiliza conveniente y oportunamente ese capital humano tan valioso, cual es el TRABAJADOR ANTIGUO técnico en su materia, y en segundo lugar, porque en Colombia no podemos desaprovechar ese otro potencial humano pleno de "conoci-

mientos inactivos" en poder de nuestros pensionados. Es un despilfarro que nuestros países en desarrollo no pueden tener.

II. LAS EXIGENCIAS DEL BIENESTAR SOCIAL

Con la unificación y extensión de cobertura, se aspira a la unificación del riesgo mismo o instauración de la noción de "necesidad" como objeto de la protección, reduciendo los existentes a dos:

- 1o. Riesgo por exceso de gastos (con la variante de gastos sanitarios y gastos familiares) y,
- 2o. Riesgos por defectos de ingresos (la pérdida de la capacidad de trabajo por cualquiera causas) y en este último se incluirían accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y la misma jubilación.

III. ANALISIS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dentro del desarrollo histórico de la seguridad social en varios países, encontramos por ejemplo que en España el riesgo de la vejez comienza a cubrirse a partir de 1909, teniendo en cuenta que en Derecho Comparado, la referencia concreta a la vejez a ser preferida al nombrar el riesgo y protección; sin embargo, otros países distintos de España emplean los términos de Retiro o Jubilación. En cuanto al riesgos de vejez preocupa su extremada ocurrencia agravada por el progresivo aumento de la edad media de la población y hoy que las personas sobreviven a las edades de 70 y 75 años y se predi-

ce que en el futuro no muy lejano, entre 1/10 y 1/8 de la población y aún porcentajes mayores respecto de la población activa , estará pensionada. En España se estima el 16% para el año 2000. Igualmente se estima que una persona pensionada a los 70 años, durará 14 a 19 años más.

Se ha sostenido que Bolívar fué quien habló de Seguridad Social por lo menos entre nosotros, en su discurso de Angostura de febrero de 1819, cuando dijo que: " el sistema de gobierno más perfecto es el que comparte mayor cantidad de bienestar, de seguridad social y de estabilidad política".

IV. LA FALTA DE CONCIENCIA DE CLASE

Un fenómeno transmisible de activos o pensionados es el de la falta de conciencia de clase. La conciencia de clase solamente la adquiere el trabajador a través de las luchas que va librando. El trabajador no tiene conciencia de su importancia como TRABAJADOR, sino que la tiene equivocada sobre lo que es manifestando que: " es gracias a la benevolencia del patrono a él le gana" y así lo dice: Yo le gano a fulano que tiene la voluntad de darme trabajo en su empresa".

El Trabajador no tiene en estos casos verdadera conciencia de la DIGNIDAD DEL TRABAJO y le parece más importante el capital

que el trabaja. En esas circunstancias, este trabajador sale pensionado y psicológicamente está preparado negativamente hacia las asociaciones de pensionados y continúa pensando que su mesada pensional es un regalo, que todo lo que recibe es una dádiva y por no tener dignidad del trabajo cuando activo, al jubilarse se convierte prácticamente en un pordiosero con el rótulo de pensionado.

V. EL VASALLAJE DEL HOMBRE POSTCOLOMBIANO

Otro punto importante de tratar respecto del pensionado es el ejemplo de grandeza que nos dieron nuestros aborígenes pobladores de esta América. Se habla del vasallaje indígena. Nada más equivocado porque no existió. La diferencia reside en la concepción de historiadores de tendencia diríamos reaccionaria, que ha pretendido que aquí existían verdaderas tiranías y que el indígena era un esclavo. Esta es una concepción equivocada porque se olvidaron de la organización social de ese entonces.

El indígena se sentía parte de un todo que era su propia colectividad, su tribu y además de tratarse perfectamente como a iguales uno a otro, se complementaban. Dentro del trabajo se comportaban con un sentido verdaderamente comunitario y solidario, no había tiranía alguna. Y en la vejez o cuando ella comenzaba, nuestros indígenas comprendían perfectamente su estado y se dedicaban a enseñar, a ayudar y a servir en cuanto menester les era posible, pero con tan alto sentido de solidaridad y sensibilidad, que en este momento me

permitiría invocar ese ejemplo para animar a tanb pensionado que se siente fuera de su grupo social e inútil para servir. Falta proyección al futuro, no importa los años que tengamos.

VI. EL MITO DE LOS MALOS TRABAJADORES

También importa la razón o el por qué en ocasiones se nos tilda de malos trabajadores, con énfasis a habitantes de ciertas regiones. Después de la conquista encontramos que al indígena se le dice y tacha de mal trabajar, pero la verdad es que " el indígena fue buen trabajador pero con libertad.

Cuando llegaron los conquistadores y no pudiendo esclavizar a los aborígenes determinaron que el indígena era mal trabajador. Por qué. Porque nuestro indígena jamás aceptó la esclavitud.

VII. EL SENTIDO DE SUBORDINACION

Otro interesante aspecto que tiene que ver con los pensionados es el sentido de " subordinación" adquirido a través de la influencia burguesa pero que de ninguna manera es herencia de nuestros antepasados indígenas. El sentido de subordinación ciega es importado. En las condiciones de organización social donde el trabajador es apenas una mercancía que se vende, en un mercado muy comedido de trabajo, el trabajador necesariamente va perdiendo su dignidad porque tiene que subordinarse a eso. Sólomente cuando existe un gran



desarrollo industrial, cuando el trabajador comienza a adquirir más jerarquía dentro del campo laboral, entonces recobra su dignidad."Esa es la gran diferencia existente entre nuestro trabajador y pensionado con los de los países avanzados, donde reclaman sabiendo por qué lo hacen y a conciencia comencen sus derechos después de haber practicado a cabalidad sus deberes".

VIII. FILOSOFIA DEL MOVIMIENTO PENSIONAL

El pensionado debe tener unas metas : pensemos que todavía nos quedan metas, que debemos aprovechar la vida que tenemos por delante en la medida de nuestras capacidades y no constituírnos en una carga para la familia ni para la sociedad. Podemos evitar esa carga por nuestros propios medios y por nuestra propia actividad productiva.

De otra parte, la filosofía del movimiento pensional se asienta en los principios de Equidad y Justicia frente a exiguas mesadas, a la aspiración de lograr una verdadera justicia social que ampare al pensionado anciano, al pensionado enfermo, al pensionado inválido, a la esposa anciana, a los hijos inválidos; que haya asistencia educativa, de vivienda, crédito, rehabilitación y capacitación preventiva o sea antes de su retiro laboral y principalmente, se aspira a que el pensionado en su cuarta edad tenga menos preocupaciones, menos angustias y termine su vida lo más tranquila posible.

IX. NACIMIENTO DEL MOVIMIENTO PENSIONAL COLOMBIANO.

Es relativamente nueva su creación; lo que son antiguas son los pensionados. Antes de 1943 había alguna legislación sobre pensiones pero la mayoría de ellas se expidió a partir de ese año. Hace poco se fundaron las tres o cuatro confederaciones de pensionados.

X. ¿ENTONCES QUE HACER?

Otros países poseen experiencias que nosotros podemos adoptar. Pero en nuestro medio y sistema económico debemos obrar con cautela porque podrían despertarse envidias y hasta resistencias que el movimiento pensional ni desea ni quiere que se le presenten porque la idea es la de utilizar todos los elementos que conforman esa gran masa del pensionado. Entre otras cosas podríamos pensar lo siguiente :

1. Educar al trabajador desde su mismo ingreso a la fuerza laboral del país para que se forme una conciencia precisa de lo que significará su paso un día al retiro pensional. El individuo aprenderá a querer su trabajo, a establecer desde ya el puente de acercamiento entre activos y pensionados.

2. Un año o algo así antes de salir pensionado, al individuo debe mostrársele en forma objetiva y sincera las posibilidades de continuar su actividad de trabajo, bien sea dentro de su propio campo u otros análogos.
3. Tomar personal pensionado para que sus experiencias sean transferidas a las dependencias de capacitación de las respectivas empresas para que transmitan sus valiosísimos conocimientos y se convierta en maestro de sus jóvenes compañeros, dejar manuales escritos, comunicación técnica que en muchos casos podría clasificarse como muy propia por las experiencias obtenidas. Es decir, y sin lugar a dudas, de poderse estructurar e institucionalizar esta situación, podríamos mostrar una auténtica tecnología colombiana.
4. Los dineros recibidos o por recibir, como producto de cesantía compatibles con el derecho de pensión, mediante planes financieros y económicos podrían canalizarse para la creación de industrias y empresas de tipo cooperativo o de cualquier otro.
5. Creación de asociaciones de estudios, de investigación científica y técnica para asesorar empresas e industrias tanto del país como del exterior.

6. Creación de la Universidad para Pensionados con facultades como las de Sindicalismo, Cooperativismo, Técnico Pensional, además de Administración Agraria y Pecuaria. Carreras que en nada chocarían con las tradicionales ya existentes. Igualmente, creación de Departamento de Extensión Cultural para perfeccionar o simplemente aprender actividades recreativas, culturales, artísticas, etc, que seguramente nos daría ocasión de descubrir mucho talento latente y dormido en un sin número de pensionados nuestros.

FRENTE A OTROS PAISES

Hacer una comparación respecto del movimiento pensional frente a otros quizás pudiera ser un poco distorsionada porque aquí lo que cuenta es lo que exclusivamente hagan los pensionados.

Cuando falta el apoyo oficial, la prosperidad es muy lenta. Pero que hay en el fondo? Pues la misma ambición personalista que venimos padeciendo y practicando desde hace algún tiempo en las diferentes actividades, en las diferentes empresas.

El liderazgo se entiende como la posibilidad de conseguir beneficios personales. Mientras esa política subsista, ninguna organización, cualquiera que sea, tendrá forma. Caso de las pequeñas sociedades de pensionados en donde sus directivos buscan mejores sueldos y conseguir en ella, si es posible, otra pensión de jubilación.

Una situación difícil es la economía porque los pensionados se endeudan con las mismas sociedades, con los fondos, con las cooperativas, con el Banco Popular, y en esta forma es imposible que el pensionado trabaje por la colectividad.

En el área latinoamericana nos encontramos en un lugar importante, no muy retrasados, porque en algunos países la vida política es lo más importante y lo social no tiene desarrollo porque esos sistemas políticos imperantes no permiten un desarrollo mayor en estos campos.

En América Latina no podemos ignorar el movimiento pensional pero nuestra obligación es compararlo permanentemente con sistemas como el existente en los Estados Unidos de Norteamérica, en donde existe un sistema altamente humanitario, técnico y humanizado.

CAPITULO III

EL RETIRO LABORAL POR JUBILACION E INVALIDEZ DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA Y EN EL MUNDO

Se analizan en forma íntegra aspectos sociológicos, jurídicos y médicos en el desarrollo histórico de la seguridad social y del seguro social, primero a nivel mundial y luego a nivel específico de Colombia, enfatizando particularmente lo que hace relación a las pensiones de jubilación, vejez e invalidez.

I. SOCIOLOGIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El mutualismo, el ahorro, el seguro privado y la beneficencia pública son, entre otras, instituciones antecesoras de la Seguridad Social en el mundo.

II. HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU NACIMIENTO EN EUROPA.

Antes de la guerra de 1914 la base de la seguridad social del trabajador en su vejez era por lo general, su inversión en fina raíz y en valores que iba ahorrando a lo largo de su vida laboral. Ambos perdieron su valor debido a la nueva tecnología en desarrollo.

Así que muchas personas mayores quedaron en la total indigencia a partir de tal desarrollo y a causa del conflicto bélico, además de sufrir otros perjuicios propios de la guerra.

Dadas estas circunstancias surgió la idea de algo diferente garantizado por el Estado que, aunque perdiera la guerra - debería sostener tales cargas, esa, es, en síntesis, la filosofía de la seguridad social.

Veinticinco (25) años más tarde y con la experiencia de otros veinticinco (25) atrás, con la segunda guerra mundial, los trabajadores que posiblemente habían visto las circunstancias de sus padres y abuelos, habían solicitado el establecimiento de lo que hoy llamamos seguridad social estatal.

Tanto del lado de los aliados como de las potencias del Eje, Churchill, copiando a Bismarck y a Hitler, ofreció a sus trabajadores el establecimiento de la Seguridad Social. Así, Lord Beridge - Diputado Liberal - con el apoyo de las respectivas Cámaras, propone una legislación social que implicaba el seguro contra todo riesgo, estableciendo así en Inglaterra, la primera seguridad social del tipo actual.

Después de la guerra el " Plan Beveridge " llegaría a ser el modelo de la legislación social de todos los países de la Europa Con-

tinental.

III. ESTABLECIMIENTO DEL SEGURO SOCIAL EN LOS PAISES CAPITALISTAS DE EUROPA.

Con la victoria aliada, Churchill y Lord Beveridge establecieron como ya se dijo, el Seguro Social en Inglaterra, el cual cubría esencialmente : enfermedades e invalideces de cualquier tipo y sueldo de retiro a partir de determinada edad, el cual podía pasar a los herederos. En esta medida se logra liberar al trabajador de los riesgos mencionados enfermedad, invalidez, vejez y muerte, siendo tales riesgos cubiertos y garantizados por el estado.

IV. PROCESO HISTORICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA.

Las conquistas laborales de unos paises influyen obviamente en las conquistas laborales de otros.

Como ejemplo citemos al industrial Inglés Roberto Owen, quien a comienzos del siglo XIX (hacia 1820), presentó al Congreso de Aquisgrán una petición invitándole a fijar las jornadas de trabajo para toda Europa, con el propósito de humanizar la industria(jornadas más racionales, condiciones más justas para los trabajadores) y presionó así a través de gobiernos extranjeros el establecimiento

de similares garantías para los trabajadores de otros países, con el propósito de mejorar la suerte de sus trabajadores.

Así mismo, una vez establecido en Europa el Seguro Social, éste se extendió a otros países y progresivamente se fué organizando en Colombia, años más tarde, como veremos.

Específicamente en nuestro país, el proceso histórico de la Seguridad Social se inicia con la protección contra los riesgos de invalidez y vejez, a nivel de pensiones oficiales, siendo los primeros sujetos de protección, entre otros : maestros, militares, empleados de la Rama Jurisdiccional y ferrocarrileros.

Como hecho legislativo importante podemos destacar la Ley 6 de 1945.

V. HISTORIA DEL SEGURO SOCIAL EN COLOMBIA

Varios años antes y hasta 1945 se planteó al Congreso la creación de una institución de Seguridad Social, hubo múltiples opiniones en pro y contra, hasta que finalmente la necesidad sentida de los trabajadores se vió cristalizada el momento culminante de la historia de Colombia en la Ley 90 de 1946, aprobada por el Congreso el II de Diciembre de dicho año. Dicha Ley es la Ley orgánica del Seguro social, reglamentada por el Decreto 23 - 24 de 1948. Así, el I.S.S. inició labores durante el gobierno del Doctor Mariano Ospina Pérez (1946 - 1950), cubriendo inicialmente los riesgos de enfermedad co-

mún y material (riesgos de reparto). En 1965 asumió otros riesgos: enfermedades profesional y accidentes de trabajo, y en 1957 los riesgos de invalidez, vejez y muerte (riesgos de capitalización).

VI. RIESGOS DE INVALIDEZ Y VEJEZ

Existen criterios, por ejemplo de edad y otras circunstancias, que como se verá, determinan el cubrimiento de estos riesgos y sustentan las leyes respectivas.

En la actualidad, el organismo encargado de cubrir estos riesgos, a nivel privado, es el I.S.S. y a nivel oficial, las Cajas Nacionales, Departamentales y Municipales de Previsión, Las normas por las cuales se rigen, y otras, varían en algunos aspectos :

- a) Sector Público (Pensiones Oficiales)
- b) Sector Privado (Pensiones a cargo de los patronos particulares a cargo del I.S.S.).

VII. PENSION POR INVALIDEZ - DESDE EL PUNTO DE VISTA MEDICO.

El trabajador ha tenido siempre un gran temor a los problemas que cubre el Seguro Social : la enfermedad, invalidez, la vejez . Los costos que implica para el trabajador con capacidad de laboral, el tener que pensionarse por invalidez, constituyen un problema que siempre ha preocupado a los trabajadores.

Existe entonces todo un tratado de Medicina Legal que busca indemnizar al trabajador por lesiones sufridas dentro de su trabajo normal. Por ejemplo, la pérdida de un ojo, de un brazo, de una pierna. Se regulan así las obligaciones del patrono, en este caso, las entidades de Seguro Social, al que corresponde correr con estos gastos. Así se libera al trabajador de un gran peso emocional, sobre todo en industrias de alto riesgo (acerías, industrias químicas, de construcción, etc), o con mayor peligro de lesiones invalidantes.



CAPITULO IV

EL MARCO LEGAL DE LA JUBILACION EN COLOMBIA

Las pensiones de jubilación establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo y por la Ley, que son distintas de las que ha asumido el I.S.S. son las siguientes :

1. LA PENSION DE JUBILACION QUE PODRIAMOS LLAMAR TRADICIONAL O CLASICA, a cargo de los patronos Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. PENSION, SANCION (Artículo 8o. de la Ley 171 de 1961). La causa el despido injusto cuando el trabajador tiene más de 10 años de servicios, continuos o discontinuos y menos de 20 años. Si el trabajador tiene entre 10 y 15 años de servicio se jubila cuando cumple 60 años de edad. Si el trabajador tiene entre 15 y 20 años de servicio se jubila cuando cumpla 50 años de edad rige solo para las empresas con capital de más de \$ 800.000.00.
3. PENSION DE JUBILACION POR RENUNCIA VOLUNTARIA: Cuando el trabajador lleva 15 a 20 años de servicios se jubila cuando cumple 60 años de edad.

NOTA: Cuando un trabajador es despedido sin justa causa y tiene más de 20 años de servicio, no se puede aplicar la pensión de sanción.

4. PENSIONES ESPECIALES DE JUBILACION: por desempeñar determinados oficios o por trabajar en determinadas circunstancias (Artículo 269-270-271-272 y 273 del Código Sustantivo del Trabajo) rige para operadores de radio, de cables y similares, aviadores de empresas comerciales, trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socabones, trabajadores dedicados al tratamiento de tuberculosis.

Dentro de estas jubilaciones existen varias clases:

- a) Tienen derecho a la pensión de jubilación, después de 20 años contínuos o discontinúos de trabajo, cualquiera que sea su edad, los operadores de radio, cables y similares, los aviadores de empresas comerciales, los trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socabones y los dedicados a labores que se realicen a temperaturas anormales.
NOTA: La calidad de similares la declara la sección de Medicina e Higiene en el Trabajo.
- b) Cuando el trabajador lleva 15 años contínuos en las actividades indicadas en el literal anterior, tiene derecho a la jubilación al llegar a los 50 años, si cuando los cumpla está vinculado.
- c) Los trabajadores dedicados al tratamiento de tuberculosis en establecimientos particulares, se jubilan al cumplir 15 años

de servicios contínuos, cualquiera que sea su edad.

- d) Los trabajadores dedicados al tratamiento de la tuberculosis, establecimientos particulares, si el servicio ha sido discontinuo, se jubilan cuando completan 20 años de servicios y 50 años de edad.

NOTA: a) La Corte Suprema de Justicia ha dicho que la labor intermitente a temperaturas anormales " aunque se prolongue por más de quince años, no alcanza a ser base para el reconocimiento de la pensión" (Cas. de julio 28/52, rev. D. del T. 95).

b) La continuidad o discontinuidad no se refiere al contrato de trabajo sino a la actividad o profesión de que se tratara.

c) Existe la discusión en el sentido de que éstas pensiones de jubilación especiales ya no están a cargo de los patronos, porque éstos fueron sustituidos o subrogados por el I.S.S. ya que el artículo 14 del Decreto 3041 de 1966 contempla una pensión de vejez especial, a cargo del I.S.S. para estos casos concretos.

5. PENSIONES DE JUBILACION SUSTITUTIVAS : Hay ciertas personas que sustituyen en el derecho al jubilado, después de su muerte.



Esta sustitución de pensiones se presenta en los siguientes casos:

- a) (Artículo 1o. Ley 33 de 1973) La viuda y los hijos menores de jubilados incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren económicamente de él, sustituyen al jubilado en la pensión de jubilación. Para la viuda esta pensión es vitalicia. La viuda pierde el derecho cuando por culpa de ella no vivía con él jubilado en la época del fallecimiento o cuando contraiga nuevas nupcias o haga vida marital.

Esta sustitución también se presenta cuando fallece un trabajador con derecho a pensión de jubilación, invalidez o vejez, y que no las estaba disfrutando.

NOTA: Llama la atención el hecho de que la Ley no menciona a los viudos.

- b) (Artículo 1o. Ley 12 de 1975). El cónyuge superstite, o la compañera permanente de un trabajador, y sus hijos menores o inválidos, tendrán derecho a la pensión de jubilación si el trabajador falleciere " antes de cumplir la edad cronológica para esta prestación, pero que hubiere completado el tiempo de servicio consagrado para ella en la Ley, o en Convenciones Colectivas.

Aquí si habla la Ley del cónyuge, por lo cual se extiende este derecho a viudos y viudas.

El derecho se pierde si el cónyuge sobreviviente por su culpa no

vivía unido a otro en el momento de su fallecimiento, o cuando contraiga nupcias o haga vida marital. Los hijos lo pierden por llegar a mayoría de edad o por cesar la incapacidad.

NOTA: Hay jurisprudencia que decretó la sustitución en favor de la viuda y de los hijos respecto de la " jubilación sanción" que un juez había decretado en favor de un trabajador cuando cumpliera 60 años de edad, y que murió sin cumplir estos años. Se basó en el artículo 1o. de la Ley 12 de 1975.

- c) (Artículo 12 de la Ley 171 de 1961 y artículo 1o. de la Ley 5a. de 1969). Cuando no existan cónyuges e hijos, al jubilado fallecido lo sustituyen los padres o los hermanos inválidos y las hermanas solteras, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado. Esto también se presenta cuando fallece un trabajador con derecho a pensión de jubilación, invalidez o vejez, y que no había empezado a disfrutar. Esta sustitución no es vitalicia, sino durante cinco años, porque la ley no ha concedido ese derecho a estas personas.
- d) (Artículo 3o. Decreto reglamentario 690 de 1974) Cuando muere la cónyuge superstite (que haña sustituido al jubilado), la sustituyen en el goce de la pensión de jubilación los hijos menores, hasta cumplir 18 años, y los incapacitados para trabajar por ra-



zón de sus estudios o por invalidez (éste derecho termina cuando cesa la invalidez y cuando concluyen los estudios).

- e) (Artículo 5o. Decreto reglamentario 690 de 1974). Continuarán gozando en forma vitalicia de la pensión de jubilación " las viudas" que venían disfrutando de dicho derecho en sustitución de los jubilados en el momento de ser dictado dicho decreto, o las que tuvieren derecho causado a disfrutar de los cinco años de sustitución de la pensión que regían en esos momentos.

NOTA: Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- a) Los pensionados así como las personas que dependan económicamente de ellos de acuerdo con la Ley, tendrán derecho a disfrutar de los ~~ser~~ servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos de rehabilitación, diagnósticos tratamiento que las entidades, patronos o empresas tengan establecidos o **establezcan** para sus afiliados o trabajadores activos, o para sus dependientes, bien sea que dichos servicios los presten directamente o por intermedio de otras entidades, ya sea como auxilios, donaciones o contribuciones **de** los patronos.

Los pensionados y los familiares deben pagar los aportes que se establezcan para poder beneficiarse de estos servicios, Art. 7o. Ley 4a. de 1976. Para tener derecho los familiares

deben hacer la petición por escrito, acompañada de tres declaraciones de testigos con las cuales se comprueba que hay dependencia económica y que convivan bajo el mismo techo. Se debe agregar la prueba del matrimonio y cuatro fotos tamaño cédula y un negativo.

- b) (Artículo 9o. Ley 4a. de 1976). Los pensionados tienen derecho para que a sus hijos les den los patronos becas o auxilios para estudios secundarios, técnicos o universitarios, en las mismas condiciones que las otorgan o establezcan para los hijos de los trabajadores en actividad.

NOTA: A) El pago de la pensión puede suspenderse, y retenerse las sumas que correspondan, enbs casos de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como también en los casos de daños causados al patrono, establecimiento o empresa. La suspensión y retención se hace hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar.

B) Se anota también que existe el auxilio para gastos de sepelio de los pensionados (Artículo 6o. de la Ley 4a. de 1976).

REGLAMENTACION DEL I.S.S. SOBRE PENSIONES :

Los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946, y los artículos 193 y 259 del Código Sustantivo del Trabajo establecieron una regla general en virtud de la cual opera la sustitución o subrogación de los patro-

nos por el I.S.S., en forma inmediata, en la fecha en que ésta asuma los riesgos correspondientes. Como consecuencia de estas sustitución o subrogación desaparece la vigencia y aplicación de las normas establecidas en la Legislación laboral sobre pensión de jubilación, y se pasa a aplicar las establecidas en las leyes y reglamentos del Seguro Social.

VAMOS A HACER UN ANALISIS DE COMO FUNCIONA LA REGLAMENTACION DE LA PENSION DE VEJEZ A CARGO DEL I.S.S.

1. Quienes hayan cumplido 60 años de edad al momento de inscribirse por primera vez en el I.S.S., no quedan protegidos contra los riesgos de vejez.

Estos riesgos quedan a cargo del patrono (Artículo 2o. del Decreto 3041 de 1966).

2. Los requisitos necesarios para que surja el derecho de pensión de vejez están reglamentados en el artículo II del Decreto 3041 de 1966,

Son los siguientes :

- a) " Tener 60 años o más de edad si es varón y 55 si es mujer".
- b) " Haber acreditado un número de 500 semanas de cotización pagados durante los últimos 20 años anteriores al cumplimiento de las edades mínimas, o haber acre-

ditado un número de un mil semanas de cotización sufragadas en cualquier tiempo".

3. Quienes hayan nacido antes de 1917 tienen derecho a que se reduzca el número de semanas de cotización exigidos en el artículo II del Decreto 3041 de 1966 para tener derecho a la pensión de vejez, a razón de 50 semanas de cotización por cada año de diferencias entre 1917 y el año de nacimiento, si llenan los demás requisitos del artículo II mencionado.

Para mujeres el año de referencia es 1922 (artículo 57 Decreto 3041 de 1966).
4. Quienes el lo. de enero de 1967 tenían 20 años o más de servicio deben reclamar su pensión de jubilación al respectivo patrono. El I.S.S. no ampara estos casos (artículo 59 del Decreto 3041 de 1966).
5. Es compartida la pensión de jubilación de vejez, entre el I.S.S. y el patrono, en relación con los trabajadores que el lo. de enero de 1967 tenían entre 10 y 20 años de servicio (Artículos 60 y 61 Decreto 3041 de 1966).
6. Son a cargo del I.S.S. totalmente las pensiones de jubilación de quienes el lo. de enero de 1967 tenían menos de 10 años de vinculación con sus respectivos patronos. Con mayor razón están dentro de este caso las pensiones de vejez de quienes sólo se vinculan a partir del lo. de enero de 1967.

7. La asunción por parte del I.S.S. de las pensiones especiales de jubilación generadas por desempeñar determinados oficios o por laborar en determinadas circunstancias. Esta norma dice textualmente :

" La edad para el derecho a la pensión de vejez se disminuirá en un (1) año por cada semana de cotización acreditados con posterioridad a las primeras 750 semanas cotizadas en forma continuas o discontinuas en la misma actividad, para los siguientes trabajadores :

- a. Operadores de radio
- b. Operadores de cables internacionales
- c. Telefonistas
- d. Aviadores
- e. Trabajadores mineros que presten sus servicios en socabones
- f. Profesionales o ayudantes de establecimientos dedicados al tratamiento de tuberculosis"

8. PENSIONES DE SOBREVIVIENTES (Artículo 20 y siguientes del Decreto 3041 de 1966).

Surge en los siguientes casos:

- a) "... Cuando a la fecha del fallecimiento el asegurado hubiera reunido las condiciones de tiempo y densidad de cotiza -

ciones que se exigen, según el artículo 5o. para el derecho a pensión de invalidez"

- b) "Cuando el asegurado fallecido estuviere disfrutando pensión de invalidez o de vejez según el presente reglamento. "

Estas pensiones las denomina la Ley de "viudez" y de "orfandad".

NOTA : El I.S.S. paga auxilio funerarios en caso de muerte de un pensionado (artículo 26 del Decreto 3041 de 1966).

En esta forma se ha hecho un rápido bosquejo del " Marco Legal de la Jubilación en Colombia", el cual no puede ser más amplio, ni se puede extender a otros temas relativos a las jubilaciones, tales como reajuste, etc, por lo limitado del tiempo disponible.

SUSTITUCION DE PENSIONES POR EL I.S.S.

Los artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946, y los artículos 193 y 259 del Código Sustantivo del Trabajo establecieron una regla general en virtud de la cual opera la Sustitución o Subrogación de los patronos por el I.S.S. en forma inmediata, en la fecha en que éste asuma los riesgos correspondiente.

Como consecuencia de esta sustitución o subrogación desaparece la vigencia y aplicación de las normas establecidas en la Legislación Laboral sobre pensión de jubilación y se pasa a aplicar las establecidas en las leyes y reglamentos del Seguro Social. A esta norma

general la ley estableció solo las excepciones contempladas en los artículos 59-60 y 61 del Decreto 3041 de 1966, con la salvedad de que la excepción que consagró el artículo 8o. de la Ley 171 de 1961, únicamente rigió hasta el 1o. de enero de 1977, puesto que el I.S.S. asumió los riesgos de diez años atrás.

Como la ley no estableció dentro de las excepciones nada en relación con los trabajadores que llevarán menos de 10 años de vinculación el 1o. de enero de 1967, se ve con toda claridad que la situación de estos trabajadores está comprendida dentro de la norma general de sustitución inmediata cuando el I.S.S. asumió el riesgo de vejez, o sea a partir del 1o. de enero de 1967.

Estos trabajadores no están contemplados en las excepciones de los artículos 59-60 y 61 del Decreto 3041 de 1966, que fueron los que establecieron las excepciones dentro de las cuales Sustitución no operó inmediatamente. Hay que tener en cuenta que las excepciones de los artículos 59-60 y 61 del Decreto 3041 de 1966 fueron expresas y especiales, por lo cual hay que concluir que lo que no está comprendido en ellas, está comprendido dentro de la regla general de Sustitución inmediata.

A lo anterior hay que agrupar el hecho de que no venían causando la prestación de jubilación en cualquiera de sus modalidades, quienes el 1o. de enero de 1967 llevaban 10 años de vinculación. Es decir, es-

te contingente de trabajadores no tenía un derecho adquirido conforme a las normas generales, ni tampoco los cobija la protección explícita de la Ley 90 de 1946 (Inciso segundo del Artículo 76), en el sentido de no desmejorar la situación de quienes llevarán más de 10 años de servicios en el momento de asumir el Seguro de Riesgo de Vejez.

Respecto de las pensiones especiales contempladas en los artículos 269 y 273 del Código Sustantivo del Trabajo, se anota lo siguiente:

El Artículo 76 de la Ley 90 de 1946, dice expresamente :

" que el Seguro de Vejez a que se refería la Sección Tercera de esta ley reemplaza la pensión de jubilación que ha venido figurando en la Legislación anterior".

Lo que esta norma dispone es que en el momento en que opera la Sustitución Prestacional dejan de estar a cargo de los patronos y como la pensión de jubilación como el articulado del Código Sustantivo del Trabajo usa el plural, debe entenderse que se refiere a todas " las pensiones de jubilación" que existían en la Legislación Laboral antes del 1.º de enero de 1967, fecha en la cual el I.S.S. asumió el riesgo de vejez, de donde se concluye que todas estas pensiones de jubilación dejaron de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo fué asumido por dicho instituto, salvo las excepciones legales expresas ya mencionadas. También se refiere a todos los riesgos que a partir de esa fecha asuma.

Hay que tener en cuenta que cuando la ley habla de asunción del " Riesgo correspondiente", se refiere al " Riesgo de Vejez", que cobija todas las antiguas pensiones de jubilación de la Legislación Laboral anterior, y no individualmente a cada una de las específicas y distintas pensiones de jubilación que existían en la Legislación Laboral antes del lo. de enero de 1967, porque el artículo 76 de la Ley 90 de 1946 dijo expresamente que era " el Seguro de Vejez" el que reemplazaría a la pensión de jubilación.

Más aún, el término de " Jubilación" es ajeno técnicamente a la Seguridad Social, que lo reemplazaba por el concepto de " Pensión de Vejez".

En la demanda instaurada por el Señor Enrique Arenas contra Cementos Boyacá S.A., dijo la Corte Suprema de Justicia lo siguiente, en sentencia de agosto 19 de 1977:

" La pensión de Vejez no consiste en la misma prestación que la pensión de jubilación, como ninguna de las prestaciones otorgadas por el Instituto es idéntica a la Prestación Patronal, porque los sistemas son diferentes y los campos de aplicación distintos, pero la ley ha exigido que la prestación del Seguro sea igual a la patronal para que esta desaparezca, sino que como causa de existencia de la obligación patronal".

Respecto de las pensiones de jubilación contempladas en el artículo 80. de la Ley 171 de 1961 es importante tener en cuenta lo siguiente :

Ya se vió que los Artículos 72 y 76 de la Ley 90 de 1946 y los artículos 193 y 259 del Código Sustantivo del Trabajo establecieron una regla general en virtud de la cual opera la Sustitución o Subrogación de los patronos por el I.S.S. en forma inmediata, en la fecha en que este asuma los riesgos correspondientes se dijo que como consecuencia de esta sustitución o subrogación desapareció la vigencia y aplicación de las normas establecidas en la Legislación Laboral sobre pensión de jubilación, y se pasa a aplicar las establecidas en las leyes y reglamentos del Seguro Social.

Igualmente vimos que a esta norma general de la ley no estableció sino las excepciones contempladas en los artículos 50 - 60 y 61 del Decreto 3041 de 1966. Como la Ley no estableció dentro de las excepciones nada en relación con los trabajadores despedidos sin justa causa después de 15 años de servicio, ni estableció ninguna excepción respecto de quienes renunciarán voluntariamente después del mismo tiempo de servicio, hay que concluir que éstas pensiones de jubilación desaparecieron y en estos momentos para los trabajadores rige lo reglamentado sobre el " Seguro de Vejez". En relación con la pensión de jubilación restringida que regía para trabajadores despedidos sin justa causa después de más de 10 años y menos de 15 años, fué muy claro el parágrafo del artículo 61 del Decreto 3041 de 1966, cuando estableció que esta prestación patro-

nal desaparecía después de 10 años de vigencia del Seguro de Vejez, o sea a partir del 1.º de enero de 1977.

Es que el régimen de la Seguridad Social, basado en suma de cotizaciones, aún con distintos patronos, carece de sentido estas prestaciones propias del sistema ya derogado, las legislaciones que para tal riesgo ofrecía la legislación laboral, y que en dicho momento se aplican las normas de Seguro Social.

El Artículo 72 de la misma Ley determina el instante mismo de la Sustitución, y reafirma en su parte final que desde el momento en que opera la Sustitución " empezarán a hacerse efectivos los servicios aquí establecidos y dejarán de aplicarse aquellas disposiciones anteriores.

Se podría pensar que las normas que se acaban de mencionar hacen referencia al hecho de que las disposiciones sustituidas son las anteriores a la Ley 90 de 1946, pero estos artículos quedarán modificados por el 259 del Código Sustantivo del Trabajo, de donde se concluye que las disposiciones que quedarán reemplazadas por las del Seguro Social son todas las de la Legislación Laboral referente a prestaciones patronales directas que asumió o asume en el futuro el I.S.S. pues se trata de un proceso integral de transición del régimen patronal hacia el sistema más técnico y operativo de la Se-

guridad Social.

Esto es así, pues el Artículo 259 mencionado, expresamente dice que estos dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el I.S.S. de acuerdo con la Ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

Así lo entendió la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 5 de noviembre de 1976, cuando explicando el alcance del inciso segundo del artículo 76 de la Ley 90 de 1946, el cual se refiere a las condiciones de los trabajadores con 10 ó más años de servicio, para respetarles las condiciones favorables " anteriores a la presente ley", dijo que la remisión de la ley" hoy debe entenderse referida a la que estuvie re en vigor con la fecha de la Sustitución de los empleados por el I.S.S." (Demanda de Guillermo Mogaitán Jurado contra Cervecería Andina S.A.).

Es importante tener en cuenta que el Inciso 2o. del Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo habla de " las pnsiones de jubilación".

CAPITULO V

ADAPTACION A LA JUBILACION MEDIANTE TRA - TAMIENTO PSICOLABORAL EN JUBILADOS Y PRE - JUBILADOS

La Jubilación y su desarrollo en Colombia constituye la resultante de una serie compleja de cambios interrelacionados en la sociedad moderna; dichos cambios han sido tecnológicos, sociales, políticos y demográficos. De este modo el desarrollo del retiro viéndolo como un nuevo rol social, es un fenómeno que crea problemas que aún no han sido asimilados por la estructura organizacional y normativa de la sociedad, ya que cuando el individuo no se ha preparado para enfrentar la etapa de retiro laboral por jubilación puede encontrarse en una situación de inactividad y de desadaptación, no solo a nivel familiar sino también a nivel ocupacional y social.

Según la anterior afirmación, la persona al estar forzosamente inactiva puede llegar a tener actitudes negativas que influyen en su forma de vida posterior, así como también en el grado de ajuste o adaptación a la jubilación.

Los elementos son, en sentido amplio, los mismos en diferentes etapas de la vida. El individuo y sus circunstancias se modifi -

can como consecuencia de comportamientos dirigidos hacia metas específicas. Con respecto a la jubilación, es posible que el ajuste de las personas recientemente jubiladas y próximas a jubilarse pueda mejorarse mediante un programa que las prepare a encarar en forma más positiva el retiro por jubilación. Los métodos y contenidos de estos programas han sido hasta ahora experimentales; sin embargo, es importante asegurar que se puede aprender de la experiencia de los programas existentes Tiberi y Boyack, 1976, Corporación Fabricato para el Desarrollo Social, 1976, Mejía y Perini, 1977).

De acuerdo a lo anterior, se podría preguntar : Dadas las circunstancias sociales actuales, es posible ayudar a la adaptación a la jubilación mediante tratamiento cuyas consecuencias serían ante todo psicológicas y sociales? Aquellos quienes han participado en programas de preparación para el retiro, han logrado ajustarse mejor que aquellos que no han participado? Qué evidencias se pueden encontrar en patrones específicos de conducta? Han manejado sus asuntos financieros más adecuadamente? Han hallado formas más satisfactorias de utilizar su tiempo libre? Han informado con mayor frecuencia que se sienten útiles y necesarios.

Es evidente que las anteriores preguntas son fundamentales y necesarias de responder al plantear un programa de preparación a la ju-

bilación. No obstante, la prueba final de un tratamiento de esta naturaleza se da durante el período de retiro.

Al dirigirse hacia una meta mucho más realista, la preparación a la jubilación deberá aparecer en una forma autónoma que llena el vacío de la privación social, cultural y laboral del retiro. Usando esta aproximación como un criterio y utilizando instrumentos que midan satisfacción en el retiro, se podría obtener un índice de efectividad de estos programas.

Más de un nuevo principio de necesidad de trabajo que mantenga constructivamente a los hombres ocupados, necesitamos de nuevo patrón para el uso adecuado de tiempo libre. Este nuevo patrón debe reconocer el impulso productivo del individuo y deberá colocarse dentro de la visión ideal como un producto pluridimensional, a la vez que se traduzca en una combinación coherente de trabajo, estudio y recreación a través de su vida.

Resumiendo las consideraciones anteriores se hace necesario el establecimiento de programas de trabajo durante el retiro, buscando el tipo de actividades más idóneas para desarrollar y que no tengan finalidad meramente productiva, sino incluso puedan llegar a ser factor importante en la recreación y en el bienestar físico y mental del jubilado. De este modo el retiro y sus implicaciones de



ajuste podrían mejorar considerablemente.

El objetivo de este estudio es establecer la efectividad de un programa de preparación a la jubilación en jubilados y prejubilados, mediante la utilización de un tratamiento psicológico laboral, como aporte al campo de la psicología gerontológica y, específicamente, el estudio de la jubilación.

La investigación se realizará con 30 jubilados y 30 prejubilados pertenecientes a una empresa oficial, en Bogotá, de sexo masculino, de 50 y a 65 años de edad, de clase baja, con un nivel escolar de 5o. primaria quienes se distribuirán aleatoriamente en dos grupos experimentales y dos grupos de control.

Como instrumento de mediación se emplearán escalas paralelas de actitudes y cuestionarios, diseñados para hacer mediciones en tres niveles : pre - tratamiento, post - tratamiento y seguimiento.

Para el tratamiento experimental se utilizarán talleres, conferencias, tableros, carteleras y trabajos en grupos.

Antes de iniciar el tratamiento se aplicará la prueba pre-tratamiento a los grupos experimentales y de control.

Los grupos experimentales recibirán entrenamiento en un arte u oficio diferente a la labor desempeñada en las empresas de acuer-

do con el interés mostrado por cada persona.

Paralelamente se desarrollará tratamiento psicológico a fin de establecer una relación de retroalimentación entre el aspecto laboral y la percepción que se tenga de la salud, relaciones familiares y sociales, actividades culturales y empleo del tiempo libre. Se coordinará el desarrollo de estos dos aspectos manteniendo contacto directo y continuo con los instructores laborales.

Este tratamiento se llevará a cabo durante dos meses, teniendo el entrenamiento laboral una intensidad de 10 horas semanales para un total de 80 horas. El tratamiento psicológico se hará una vez por semana con sesiones de 3 horas administrará el instrumento post-tratamiento a los grupos experimentales y de control para medir los resultados iniciales del programa. Tres meses después de la aplicación de la variable experimental se hará el seguimiento a todos los grupos, aplicándole el instrumento empleado antes del tratamiento a fin de establecer los efectos de programa a largo plazo.

Se espera que los resultados muestren en qué grupo de personas jubilados o prejubilados - el programa logra mayor efectividad en la adaptación a la jubilación. Estos resultados se confrontarán con los obtenidos por estudios similares realizados tanto en Colombia como en otros países.

Los cambios que se logren a largo plazo tanto en el nivel actitudinal como en los comportamientos tendientes a encarar en la mejor forma posible el período de jubilación, podrían ayudar a la persona en el logro de un mejor bienestar psicológico, familiar y social.

Los resultados que se obtenga, conducirán necesariamente a reflexionar en la conveniencia de que en el futuro, se orienten los esfuerzos de los investigadores, en el diseño de unos programas de preparación al retiro laboral, dirigidos ya sea al jubilado o bien al prejubilado y que ofrezcan al participante la oportunidad de aprender y desarrollar una actividad que sea de su agrado y para la cual posea la habilidad necesaria.

En esta forma, el individuo podría enfrentar más positivamente el retiro laboral por jubilación.

Teniendo en cuenta las características socio - económicas, culturales, y laborales de los grupos con los cuales se va a trabajar, se podrían generalizar los resultados de la presente investigación, a poblaciones que reúnan condiciones similares.

CAPITULO VI

I. LOS JUBILADOS Y PENSIONADOS

Según la O.I.T. " Jubilado es la persona que recibe una prestación económica por vejez al retirarse del trabajo por haber cumplido un determinado número de años de servicios y haber llegado a una edad determinada".

Pensionado es el término genérico que hace relación a una prestación económica que recibe una persona por concepto de invalidez, vejez o muerte.

II. EL PROBLEMA DE LOS JUBILADOS - CONDICIONES ACTUALES.

Desconocimiento por parte de las entidades acerca de la situación de sus jubilados, que generalmente se dispersan y pierden contacto con ellas. Este se reduce casi exclusivamente al cobro de la pensión de jubilación.

El mismo jubilado no parece preocuparse por volver y mantener esa relación.

No existe los medios que la propician, por el contrario, con ocasión de la jubilación, la mayoría de las veces se pierde la participación en los programas de bienestar a que como trabajador activo tenía derecho él y su familia; y una serie de garantías sociales (pri-

mas, subsidios y demás auxilios de vivienda, calamidad doméstica, y otros). Son muy contadas las entidades que realizan programas de bienestar para sus jubilados.

III. POLITICAS DE LAS EMPRESAS PARA MANEJAR EL PROBLEMA DE LOS JUBILADOS.

Las políticas son las líneas de acción que una entidad se traza en relación a los diferentes aspectos de la misma. Pueden aparecer implícitamente o explícitamente y se reflejan en la posición de la entidad frente a determinado asunto. Se deduce de las acciones realizadas y están fundamentadas en consideraciones de valor, en este caso, sobre jubilación, sobre la concepción que la entidad tiene de sí misma, del problema y de la persona humana.

Hemos podido identificar tres tipos de políticas en nuestras empresas :

Las que aceptan el problema

Las que no lo aceptan

Y las que tienen una posición ambivalente

En el primer grupo, el jubilado es considerado como parte fundamental de la empresa, pues dedicó gran parte de su vida al servicio de ella.

El jubilado tiene derecho a gozar de todas las prestaciones, programas y servicios con que cuenta el personal activo.

Esta política se fundamenta en el reconocimiento y aceptación

de la persona humana y de sus problemas, evoluciones y cambios. Se entiende la jubilación como una etapa final y crítica de la vida de una comunidad de personas que trabajan por intereses comunes y el bien común de todos.

El mantenimiento de esta política le requiere a la empresa la designación de personas para atender a los jubilados, lo mismo que la apropiación de recursos para crear programas y servicios.

En el segundo grupo, el jubilado deja de ser de la empresa desde el momento que jubiló. Sólo se le atenderá en base a las normas legales que para tal efecto existan.

El jubilado fué útil mientras fué capaz de producir. Cuando se termina esta capacidad la persona pierde valor para la empresa. La jubilación es una etapa de la vida que tiene que ser asumida por cada uno sin colaboración de la empresa, porque esta no es su función. La empresa se vé a sí misma como una organización con una tarea determinada y las personas son vistas como importantes en la medida en que se cumple dicha tarea.

En las empresas que se guían por esta política, se desconoce el problema del jubilado o se remite a otras entidades relacionadas. La empresa no destina ni recursos ni personas para realizar programas y servicios en bien de sus jubilados.



El tercer grupo piensa que el jubilado dió una contribución importante a la empresa y por eso es importante, pero se considera que ya le fueron reconocidos sus derechos y aunque no se les niega, se les dá lo menos posible en servicios y recursos.

Habiendo sido muy significativo el aporte que el jubilado dió a la entidad se le debe consideración y agradecimiento. La jubilación es una etapa de la vida que cada uno tiene que enfrentar. La empresa colabora en la medida en que el jubilado lo pida, porque no se debe crear conflicto ni con ellos ni con los grupos pensión mínima legal, que está actualmente en la suma de \$ 9.261; un porcentaje muy alto de jubilados, devengando una pensión muy bajita en relación con el alto costo de la vida.

El hombre en mayor proporción, al jubilarse, aún tiene una carga económica obligante (esposa, hijos, algunos todavía en edad escolar, otros familiares).

Muchos jubilados buscan extender su etapa productiva, principalmente, presionados por su situación económica o por la necesidad de sentirse todavía útiles, vinculándose a otras entidades o realizando trabajos particulares.

De otro lado, encontramos un gran número de jubilados, sin trabajo que no se adaptan a su jubilación y que no saben como ocupar el

tiempo libre de que ahora disponen. No tienen en su mente la idea de descanso, de la recreación, ni vienen los medios para ello; o lo sienten como una pérdida de tiempo, consecuencia de la vida activa a que estaban acostumbrados.

Este último grupo de jubilados se aísla y cae en su pasividad que va minando su salud física y mental. Asume una actitud negativa frente a la vida, se sienten " viejos ", un estorbo.

Finalmente, cabe anotar, que hombres y mujeres afrontan el hecho de la jubilación de manera diferente : " derrochar " sus ingresos en personas que ya no producen.

Esta política hace que la empresa sólo designe partidas y recursos para atender a sus jubilados, en la medida en que tenga presiones para hacerlo.

Finalmente, las diferentes políticas aquí enunciadas producen a su vez diferentes efectos sobre las personas jubiladas y sobre la sociedad en general.

Cuando la empresa tiene en cuenta a sus jubilados, cuenta con su lealtad y solidaridad, en forma permanente, a su vez, goza de mayor aceptación y reconocimiento dentro de la sociedad en la cual desarrolla su actividad. Las personas se sienten protegidas y amparadas y el trabajador es más productivo porque siente el apoyo de

su empresa aún después de su retiro. Cuando la política es de indiferencia y de negación al problema, el nivel de productividad de las personas no es tan alto, y sus reacciones más comunes son de rencor y hostilidad hacia la empresa. En los momentos críticos no hay apoyo ni participación ni de trabajadores ni de jubilados a favor de ella. Las personas se sienten desamparadas y su situación de jubilados se torna difícil.

IV. ENFOQUE DE SOLUCION AL PROBLEMA

Para el cumplimiento de su responsabilidad social frente al jubilado, la empresa y los mismos jubilados, con la colaboración de trabajadores sociales, pueden asumir la solución al problema con diferentes perspectivas, dependiendo de como lo conciben, y de las políticas con las cuales se identifiquen.

Los enfoques son : El de desarrollo, el de planeación y el de acción social.

- El primer enfoque consiste en asimilar la Asociación de Jubilados en una organización autónoma, de tal manera que a través de la cooperación y la mutua ayuda estas personas puedan adquirir y desarrollar sus capacidades para lidiar ellas mismas con su problema. Este enfoque puede ser usado en empresas que acepten y reconocen el problema y consideran importante contribuir a su solución.

La Asociación trabajaría fomentando las comunicaciones y el acuerdo entre las personas, conformando diferentes grupos según sus intereses, de tal manera que se establezcan aspectos y necesidades de los jubilados que cobija. Deberá incluir la mayor cantidad posible de personas jubiladas por la empresa. De otra parte, los recursos institucionales, materiales y humanos de la entidad deben constituirse en apoyo para la Asociación.

-El segundo enfoque hace énfasis en la solución del problema pero no se acepta que la participación de las personas jubiladas sea significativa para resolverlo.

Se considera que el área de Relaciones Industriales o laborales posee un equipo profesional, con personas expertas y capaces de diagnosticar y tratar el problema, basándose en información previamente recogida sobre la situación de sus jubilados. La empresa acepta su responsabilidad y parte en la creación del problema y está dispuesta a ayudar a solucionarlo.

Propone diferentes alternativas y elabora proyectos de acción. Aquí, no son los jubilados los que resuelven su problema con la ayuda de la empresa, sino que son los beneficiarios de los proyectos creados y auspiciados por ella o por entidades de servicio múltiples a las cuales la empresa apoya y aporta. Este enfoque requiere, especialmente por parte de las empresas que

tienden a negar el problema, una posición de apertura para contribuir a la solución de situaciones que con su mentalidad ellas mismas han ayudado a crear, agravándolo la mayoría de las veces.

- El tercer enfoque se usa cuando se busca un cambio en las maneras establecidas de resolver el problema y una distribución más equitativa de los recursos. Implica agrupar a los jubilados en funciones de los asuntos críticos que estén generando malestar y descontento para presionar una actuación más efectiva por parte de la entidad y obligarla a actuar en forma justa mediante un mayor reconocimiento de los derechos y necesidades de sus jubilados, los jubilados se organizan así mismos como grupo de presión, o se adhieren a otros establecidos, como los sindicatos, para lograr los beneficios que les son negados. Entre jubilados y empresa no hay comunicación, solo negociación, oposición y conflicto. El área de Relaciones Industriales o Laborales y el Trabajador Social, no actúa como experto, sino como mediadores y conciliadores.

V. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

A. Con los jubilados

I. CAPACITACION

Existen dos alternativas :

PRIMERA JUSTIFICACION: La necesidad de realizar algún arte u oficio que le permita al jubilado percibir ingresos adicionales a su pensión de jubilación para un adecuado nivel de vida.

OBJETIVOS : Ocupación del tiempo libre - sentirse útil y solucionar sus problemas económicos.

CAPACITACION QUE PUEDE RECIBIR : En arte u oficios relacionados con los desempeños en la etapa laboral. Como complementación a oficios que ya sabe desempeñar. En artes u oficios diferentes a los que ya conoce : que sea su hobby, para los que tengan habilidades y aptitudes, o para los que existan condiciones propicias a su realización. En el montaje y manejo de pequeños negocios rentables.

CAPACITACION QUE REQUIERE RECIBIR : Las opiniones y observaciones recogidas parecen indicar que la mayoría de las veces, el jubilado no quiere capacitación; bien porque su estado de salud no se lo permite, porque se siente cansado, o porque tiene otras formas de solución económica (dineros a intereses, arriendos, de los hijos otros), de ocupación del tiempo libre (lectura, cine, televisión, caminar, ir a la iglesia, etc), y de sentirse útil (trabajos en la casa, "mandados", participación en acciones comunales y diversas obras sociales, por ejemplo).

PROGRAMAS QUE EXISTEN : Casi ninguno, específicamente reali-

zados para jubilados y su familia. Como responsabilidad de la entidad en los pocos casos en que se les tiene en cuenta, lo que generalmente ocurre es que se les dá participación en los que se establecen para el trabajador activo. Como responsabilidad de las asociaciones de jubilados, se han hecho contados ensayos y dirigidos especialmente a la esposa del jubilado. Como responsabilidades de las entidades de capacitación, bienestar y relacionadas no conocemos ningún programa que se está realizando frente a esta alternativa primera de capacitación, sólomente el ICSO. tiene programa, pero orientado hacia el logro de un mayor ajuste psico - social y uno de cuyos temas trata el aspecto del montaje de pequeños negocios que hacemos mención.

SEGUNDA JUSTIFICACION : Para la organización y dirección de grupos asociativos y programas específicos de jubilados.

OBJETIVOS : una mejor adaptación a la jubilación, promoverse socialmente, propiciar la solidaridad y ayuda mutua, buscar y participar de una serie de servicios de garantías sociales.

2. RECREACION

JUSTIFICACION : Propiciar la salud mental y física del jubilado, dándole la oportunidad de que ocupe en forma positiva en el tiempo libre de que dispone.

OBJETIVOS : Hacer del jubilado una persona activa. Evitar su aislamiento, facilitando su relación con otros. Darle una nueva dimensión a esta etapa de su vida.

PROGRAMAS : Actividades recreativas realizadas por las Directivas de Relaciones Laborales o Departamentos de Trabajos Social de las empresas y de éstas en coordinación con las Asociaciones de Jubilados. Iniciativas privadas sin ánimo de lucro como Comfama y Prosocial y con ánimo de lucro, como el Centro Gerontológico " Villa Sol " y el Club de la Edad Dorada.

3. TRABAJO

JUSTIFICACION : Teóricamente el Jubilado ha terminado su etapa productiva, pero en la práctica él está entrenado para trabajar , ha desarrollado una disciplina y la mayoría de las veces, todavía es apto. El quiere continuar activo, necesita percibir un ingreso económico adicional de un lado, y de otro sentirse útil y realizado.

OBJETIVOS : Proporcionarle estabilidad laboral a la persona jubilada. Facilitarle la adquisición de algunos medios económicos.

PROGRAMAS : La bolsa de empleo, conformada a través del Departamento de Bienestar Social o Trabajo Social de la Entidad por ejemplo, por la facilidad de mantener allí toda la información sobre la persona jubilada, su entrenamiento y capacitación. En algunas em-

presas son buscados para realizar otros trabajos provisionales dentro de las mismas y / o para remitirlas a otras entidades. Venta de excedentes industriales : Si la empresa se los facilita al por mayor, permite la realización de pequeños negocios y cooperativas, grupos de producción, que son conformados por grupos de jubilados capacitados en determinado arte y que se asocian y organizan en pequeñas industrias.

4. SALUD

JUSTIFICACION : La salud es un derecho natural de todo ser humano, respetado y consagrado en todas las legislaciones del mundo, a mayor edad, hay mayor susceptibilidad y predisposición a las enfermedades.

OBJETIVOS : Velar por el bienestar físico y mental del jubilado y de su familia.

PROGRAMAS : Prestación de servicios directos de salud, consulta médica, tratamientos, laboratorios, etc, medicina preventiva : campañas de vacunación, citología vaginal, conferencias sobre educación de la salud, actividades específicas al mejoramiento de la salud después de los 50 años, otros. La experiencia demuestra que una mayor individualidad de este tipo de servicios tras mejores resultados, ya que la atención al paciente se hace en forma más particular y detallada. El personal jubilado prefiere que los servicios de salud sean prestados directamente por la empresa a los servicios prestados por el I.S.S.

5. ORIENTACION A LA FAMILIA

JUSTIFICACION: Es importante tratar de prevenir la desadaptación familiar que pueda presentarse con la permanencia del jubilado en el hogar, su desplazamiento en el espacio económico y el conflicto generacional.

OBJETIVOS : Que los miembros de la familia conozcan los cambios que conlleva para el jubilado su nueva condición de vida, colaborando en su adaptación, facilitar al jubilado el desempeño de su nuevo rol.

PROGRAMAS: Como atención individualizada (la forma más generalizada) y en trabajo de grupos. Remisión de casos a servicios y entidades especializadas.

CAPACITACION QUE PUEDE RECIBIR : Sobre temas de organización, planeación, estudio de necesidades y evaluación de servicios, sobre relaciones humanas, técnicas de motivación y de comunicación. Sobre cuestiones jurídicas de derecho laboral y seguridad social y sobre procesos sociales, liderazgo, integración y dinámica de grupos.

CAPACITACION QUE QUIERE RECIBIR : Normalmente el jubilado cifra sus inquietudes de conocimientos, fundamentalmente, en torno a las cuestiones legales y en segundo término manifiesta predilección por el tema de las relaciones humanas.

PROGRAMAS QUE EXISTEN : En estos aspectos, más de capacitación, lo único que recibe el jubilado es una rápida información de tipo legal. Solo conocemos, como lo dijimos anteriormente, el programa que lleva a cabo el (Icso) (Instituto de Capacitación Social).

Si bien la capacitación al jubilado es importante, lo ideal es que la reciba el jubilado como preparación al retiro laboral.

B. PREPARACION A LA JUBILACION : La preparación a la jubilación busca prevenir fundamentalmente el estado depresivo en que cae el jubilado, su aislamiento, el sentimiento de inutilidad, una muerte precoz. La aceptación de su situación es el punto de partida hacia un desempeño adecuado en su nuevo sistema de vida.

Esta preparación a la jubilación abarca los siguiente:

- Información sobre los cambios físicos y mentales de la tercera edad al prejubilado y a su familia.
- Información legal
- Capacitación
- Recreación dirigida
- Preparación familiar

CAPITULO VII

LAS PENSIONES DE JUBILACION EN COLOMBIA

1o. PENSION DE JUBILACION - CONCEPTO - PENSION DE JUBILACION COMO DERECHO DE CLASE (LA CLASE TRABAJADORA).

1.1 Pensión de Jubilación

Se ha dicho que la vejez es un estado especial de invalidez, como consecuencia de la disminución de energías que conlleva. Con este criterio, la conferencia Internacional del Trabajo en su recomendación sobre la seguridad de los Medios de Vida (1944), consideró que la edad de pensionarse debería ser aquella en las que comunmente las personas son incapaces de desarrollar un trabajo eficiente, en la que la incidencia de la enfermedad y de invalidez es elevada y en la que el desempleo, si lo hubiere, sería probablemente permanente.

En la determinación de la edad de jubilación o retiro por vejez, concurren, en la práctica, múltiples factores, tales como el económico, el demográfico, el del sexo, el de la dureza de la labor, el de la situación del mercado de trabajo, etc.

El factor económico consulta el notable aumento de costos que para las instituciones de Seguridad significa elevar el número de beneficiarios al ampliar el período de pago de pensiones, a la vez que reducir las anualidades de percepción de aportes. El factor demográfico ilustra sobre los promedios de vida y la capacidad laboral de los individuos. El sexo se ha tenido en cuenta en la mayoría de los países para señalar edades más tempranas de jubilación para las mujeres, en razón de su desventajosa situación en el mercado de trabajo. Las actividades especialmente penosas o peligrosas, han terminado a los legisladores a fijar edades de jubilación más prematuras en favor de los trabajadores comprometidos en ellas.

La situación del mercado de trabajo, en cada país, influye en el señalamiento de la edad de jubilación y de retiros, cuando la oferta es mayor que la demanda, se impone una rebaja en la edad de retiro y el establecimiento de medidas de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el goce de otras rentas de trabajo o de capital, si la demanda es mayor que la renta, la edad para la concesión de la pensión se señala más alta y se permite al jubilado la conservación de su empleo.



1.2 CONCEPTO

El objetivo de la pensión de jubilación es el amparo del riesgo de vejez, que conlleva regularmente la pérdida o disminución del salario, como consecuencia del debilitamiento de la energía laboral por razón de la edad.

Es un principio de justicia universalmente aceptado y reconocido que la persona que por causa de la edad o invalidez deban restarse a la tarea común, mantengan un ingreso suficiente para subsistir con decoro.

La dignidad humana impone a la sociedad la adopción de fórmulas que aseguran su defensa.

Una sociedad no puede llamarse justa si no organiza la protección de quienes han dejado de producir por causa de la edad o de la invalidez.

La pensión de jubilación responde a un deber de protección al viejo y a un derecho de éste de disfrutar de un descanso remunerado después de una larga vida de servicio y trabajo.

Desde la antigüedad, la humanidad ha manifestado un sentimiento de justicia y solidaridad entre las generaciones al consagrar pensiones y recompensas para los guerreros

y servidores del Estado. En el Imperio Romano se acostumbró la distribución de tierras, libres de todo impuesto, entre los ancianos.

1.3 PENSION DE JUBILACION COMO DERECHO DE CLASE

Pero mientras la atención a los indigentes se confía a los programas de beneficencia y de asistencia pública, se establecen las pensiones de jubilación y de invalidez como derecho de protección de la clase trabajadora.

Las pensiones de jubilación están íntimamente relacionadas con los servicios prestados en condiciones de dependencias, desde los tiempos más remotos hasta las más recientes épocas, se han consagrado las pensiones de jubilación en beneficio de los servidores del Estado y de los trabajadores de patronos particulares. Las primeras a cargo directamente del Estado y las segundas a cargo de los patronos de determinada capacidad económica en adelante, bajo el sistema de responsabilidad empresarial impuesta por el legislador, o, más modernamente, bajo el sistema del Seguro Social.

Por razones políticas, sociales, económicas y técnicas, la prioridad, en la protección legal la mantiene los trabajadores asalariados.

La presión amenazante de las masas trabajadoras, organizadas en sindicatos, determina, sin duda, la primacía en la protección de la clase trabajadora dependiente, además de la consideración social de ser económicamente más débil frente a los trabajadores autónomos.

Los aspectos económicos y técnicos influyen también en la preferencia en la protección de los asalariados. Efectivamente, el patrocinio económico de las entidades empleadoras y la mayor facilidad de organizar el sistema de aportes a las instituciones de seguridad social hacen más viable la implantación del sistema de pensiones en favor de los trabajadores dependientes.

2. PROCESO HISTORICO

2.1 Antecedentes

Nuestras diversas formas e instituciones de seguridad social son el fruto de una vasta legislación que marca hoy una trayectoria de casi una centuria. Desde fines del siglo pasado expidieron unas normas sobre pensiones de jubilación oficial.

Decía el artículo 11 de la Ley 50 de 1886 :

" Los empleados civiles que hayan desempeñado destinos o empleos de manejo, judiciales o políticas por 20 años

por lo menos, con inteligencia y ligereza, que comprueba con documentos auténticos sus servicios y que no ha sufrido alcance por mal manejo, injuria u omisión, tienen derechos a pensión de jubilación, siempre que comprueben en términos prescritos por esta ley, justa opción a recompensas, en estos casos:

- 1o. Haberse inutilizado en el servicio y no tener medios de procurarse la subsistencia, o bien ser mayores de sesenta años.
- 2o. No haber sido rebelde ni sindicado de tal contra el gobierno bajo cuyo servicio se ha hallado.
- 3o. No haber sido acusado ni tildado de "prevaricador". Este beneficio, mezcla de pensión de vejez y de invalidez, a la vez que recompensa por largos años de servicios prestados con eficiencia, pulcritud y fidelidad, se hizo extensivo a los empleados de la instrucción pública.

El presente siglo se inicia con una serie de disposiciones protectoras del trabajo humano.

La ley 39 de 1903 se ocupa nuevamente de las pensiones de maestro, profesores e inspectores de instrucción pública. La Ley 29 de 1905 consagra pensiones de jubilación oficial para empleados civiles que reúnan los siguientes requisitos :

30 años de servicios

60 años de edad

Carencia de medios de subsistencia

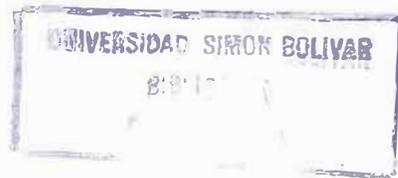
Buena conducta y

Paz y Salvo con el Tesoro Nacional

En 1913 se reglamenta de nuevo el régimen de las pensiones de los maestros oficiales.

Pero nuestro derecho laboral y con éste nuestra legislación sistemática en materia de seguridad social, se inicia con la Ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo, promulgada en honor de Rafael Uribe al año siguiente de su muerte, por haber sido él su mentor.

Este gran antioqueño, precursor del derecho laboral en Colombia y en América, entregaba así su pensamiento social en 1912: " Creemos que la prevención social, la solidaridad, el mutualismo y las leyes de protección al trabajo deben intervenir para templar el rigor del destino individual: creemos que la benevolencia de los poderes públicos debe mostrarse para con los débiles; creemos en el Estado bienhechor, que haga la policía de la miseria como la de las calles; creemos en la obligación social de dar asistencia a los ancianos caídos en la mi-



sería y que ya no tienen fuerzas para trabajar y creemos, en fin, que a los códigos existentes hay que agregar uno que todavía no se ha escrito y es el Código del Trabajo, de la Previsión y de la ayuda social mutua".

Durante los años siguientes se explicaron numerosas disposiciones relativas a las pensiones de jubilación de los servidores públicos (maestros, ferroviarios, militares, etc) y para la protección del mismo derecho se dispuso la inembargabilidad de las pensiones (Ley 68 de 1922) y una prescripción de 30 años para reclamar tal beneficio.

Al lado de estas normas protectoras a los servidores proliferan las reivindicaciones de la clase trabajadora en todos los aspectos de la relación laboral. Los derechos de asociación y huelga, la jornada máxima, el salario mínimo, los descansos obligatorios, dominicales, festivos, vacaciones, los seguros por muerte, cesantías, los auxilios por enfermedad el fuero por maternidad, etc.

2.2 PRIMER ESTATUTO JURÍDICO LABORAL

Esta fronda legislativa y la toma de conciencia de la clase trabajadora, ya organizada en sindicatos, creó el clima propicio para la promulgación del primer estatuto jurídico laboral.

En momentos de gran agitación social, en estado de sitio, se

habla por primera vez de orden público, económico y social y se expide el Decreto Legislativo 2350 de 1944 por el gobierno que preside Alfonso López Pumarejo, constituye este Decreto, como antecedente inmediato de la Ley 6a. de 1945 un paso definitivo en la formación de nuevo régimen laboral y de seguridad social. Este Decreto tuvo efímera vigencia, desde su promulgación, el 16 de octubre de 1944, hasta el levantamiento del estado de sitio, el 19 de febrero de 1945. En esta misma fecha se expide la Ley 6a. de 1945, eje de nuestra legislación de trabajo y seguridad social.

Esta ley recoge toda la experiencia legislativa en materia de trabajo y seguridad social de los sectores públicos y privados consagra la igualdad de los derechos de los trabajadores ante la ley prevee la organización del Seguro Social y seña a cargo de los patronos particulares las prestaciones de sus trabajadores, hasta cuando ese organismo asuma los diferentes riesgos; determina las prestaciones de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales y dispone la creación de la Caja de Previsión Social de los empleados y obreros nacionales, para atender las prestaciones de éstos y la creación de las Cajas Departamentales y Municipales para la atención de las prestaciones de los trabajadores de estos niveles de la administración pú -

blica.

3. PENSIONES DE JUBILACION A CARGO DE LA CAJA NACIONAL DE PREVISION.

3.1 Campo de aplicación - presupuestos legales

La Caja Nacional de Previsión reconoce a sus afiliados (empleados públicos y trabajadores oficiales del orden nacional) una pensión mensual vitalicia de jubilación, cuando de acuerdo con las normas legales vigentes, éstos llegan a la edad de pensión y demuestran 20 ó años de servicios, continuos o discontinuos, prestados a entidades oficiales.

El Decreto 3135 del 26 de diciembre de 1968, fija como edad de pensión 50 años para la mujer y 55 para el varón, conservando la edad de jubilación anterior (50 años) para los varones que al momento de la expedición del Decreto, llevaran 18 años o más de servicio.

El valor de la pensión equivale al 75% del promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicio.

3.2 Regímenes Especiales

Dentro del régimen especial de pensiones se consagran

excepciones en favor de trabajadores que desarrollan actividades que estrañan mayores riesgos. Por ejemplo, a los radioperadores, técnicos de radio y electricidad, oficiales de meteorología y trabajadores de la lucha antituberculosa, se les reconoce la pensión de jubilación al cumplir 20 años de servicio, con cualquier edad.

La Ley establece privilegios en cuanto a la forma de liquidar la pensión. Por ejemplo, el Decreto 546 de 1971 dispone la liquidación de la pensión con el 75% de la asignación mensual más elevada del último año de servicio para los funcionarios que hayan servido por lo menos 10 años en la Rama Jurisdiccional o en el Ministerio Público y reúnan los demás requisitos para pensión.

La Caja también reconoce pensiones especiales a sus afiliados que estando ligados a la administración pública por contrato de trabajo sean despedidos injustamente, así:

Si el despido injusto se produce después de 10 años de servicio, el trabajador tiene derecho a la pensión al cumplir 60 años de edad.

Si el retiro se produce después de 15 años de servicio, el trabajador tiene derecho a pensión al cumplir 50 años de

edad, y en este último caso, si el retiro es voluntario, el trabajador tiene derecho a pensión al cumplir 60 años de edad.

En estos casos la pensión es proporcional al tiempo de servicio. Para efectos de liquidar las pensiones sólo se computan como jornadas completas de trabajo las de cuatro o más horas. En caso de trabajadores menores, el cómputo se hace sumando las horas de trabajo y dividiendo luego por cuatro. El resultado se toma como el de día laborando y se adiciona con los descansos remunerados y las vacaciones.

3.3 Pensión de Vejez

La Caja reconoce, además, la PENSION DE VEJEZ, a los afiliados que se han retirado del servicio por haber llegado a la edad de 65 años, que no tengan derecho a pensión de jubilación ni de invalidez y que carezcan de medios propios para su congrua subsistencia.

Esta pensión, consagrada por el Decreto 3135 de 1968, se liquida a razón del 20% del último salario devengado, más un 2% del mismo por cada año servicios prestados, continuos o discontinuamente, en entidades de derecho público, establecimientos públicos, empresas oficiales y

sociedades de economía mixta.

En todos los casos en que la Caja reconoce pensiones de jubilación o de vejez, en cuyo cómputo de tiempo se relacionan lapsos servidos en entidades oficiales o semi-oficiales no afiliados a la Caja, ésta repite de tales entidades la cantidad proporcional que les corresponda, habida consideración del tiempo servido por el trabajador en cada una de ellas. Las pensiones de invalidez, jubilación y vejez son incompatibles entre sí. En caso de concurrencia de derechos, el beneficiario puede optar por la que más le convenga. Por otra parte, el disfrute de cada una de estas pensiones es incompatible con la percepción de otras asignaciones provenientes de entidades de derecho público, establecimientos públicos, empresas oficiales y sociedades de economía mixta.

Producido el reconocimiento de pensión, el interesado debe acreditar el retiro del cargo para entrar a disfrutar de su pensión.

Existen algunas excepciones a esta última prohibición. Así, los pensionados pueden devengar su pensión y recibir sueldos por servicios prestados en el ramo docente. También se permite la concurrencia entre pensión y sueldo hasta

el límite de \$ 1.600.00. El Decreto 546 de 1971 que establece el regimen de seguridad social de los funcionarios de la Rama Jurisdiccional y del Ministerio Público, permite la concurrencia hasta el límite de \$ 3.000.00

3.4 Servicios Médicos

Los pensionados de la Caja Nacional de Previsión tienen derecho a los mismos servicios médicos - asistenciales que presta la entidad a los trabajadores afiliados. Este derecho puede exigirlo el solicitante desde la iniciación del trámite de su pensión. Para atender esta prestación y las prestaciones de sobrevivientes, la Caja descuenta al pensionado el 5% de cada mesada pensional.

3.5 Revalorización de las Pensiones

La disminución del poder adquirido de la moneda de un país, produce, obviamente, el empobrecimiento de quien vive de una pensión. Un régimen de pensiones que no contemple la revalorización periódica de las mismas, en pocos años, en meses también, asistirá al deterioro de la solución inicial.

Para no crear una moderna forma de pobreza dentro de esta desbordante sociedad de consumo, para que las pensiones cumplan los objetivos propuestos al establecerlas, todo régimen de

pensión debe programar la revalorización sistemática de las mismas.

La Caja Nacional de Previsión en este aspecto se ha limitado a efectuar los reajustes esporádicos dispuestos en normas legales.

Las primeras pensiones de jubilación reconocidas por la Caja Nacional de Previsión, con base en el Artículo 17 de la Ley 6a de 1945, que fijaba una pensión mínima de \$ 30.00 y una pensión máxima de \$ 200.00, sólo vinieron a ser reajustadas por mandato de la ley 77 de 1959 a partir del 1o. de enero de 1960 con tres topes mineros y máximo de \$ 120.00 y \$ 400.00 respectivamente.

El tope máximo fué poco después elevado a la suma de \$1.375.00

La ley 171 de 1961 decretó un nuevo reajuste mediante el sistema establecido en la Ley 77 de 1959 y mantuvo el tope máximo de \$ 1.375.00

La Ley 1a. de 1.963 aumento sueldo \$ 120.00 y previo ajuste semestral de salarios y pensiones " cuando el índice total nacional de precios al consumidor arroje un alza de 5% o más al final del semestre". Estos reajustes periódicos no se cumplieron.



Ante el exacerbante deterioro de las pensiones se expidió la Ley 4a. de 1966, que dispuso la reliquidación de las pensiones con base en el 75% de la asignación " actual " del cargo o cargos que sirvieron de base a la liquidación de la pensión.

Esta disposición que atendió un clamor de justicia de los pensionados tropezó en su aplicación con dificultades prácticas. En primer lugar imponía un reestudio de cada uno de los pensionados. Debieron estos formular su solicitud y correr con la carga de la prueba.

Aunque la ley tuvo en cuenta la desaparición de cargos o cambios de su denominación y estableció para estos casos que el Departamento Administrativo del Servicio Civil determinará su equivalencia con relación a la nueva nomenclatura, no siempre ha tenido este organismo elementos de juicio suficientes para cumplir tal cometido.

A diez años de la promulgación de la ley todavía hay reajustes de pensiones en trámite.

Esta Ley estableció un tope mínimo de \$ 500.00 no determinó el máximo, fijó como base de liquidación de las pensiones que en adelante se causarán el 75% del promedio de los devengados en el último año de servicio y consagró la compatibilidad entre

la pensión de jubilación y el auxilio de cesantía.

Los pensionados debieron luchar entonces para lograr un nuevo reajuste de sus pensiones. En 1971 se expidió el Decreto 435 que además de no compensar la desvalorización de las pensiones más antiguas tuvo un objetivo fiscalista con fines diferentes.

Dos años más tarde, por disposición del Decreto 446 de 1973 se aumentaron las pensiones en un 10% de su valor más una suma fija de \$ 100.00 para las pensiones causadas hasta el 31 de diciembre de 1970 y de \$ 50.00 para las pensiones causadas en 1971.

Ante la creciente pérdida del poder adquisitivo de las pensiones, dos años más tarde, por Decreto 1221 de 1975 se ordena un reajuste del 33% del valor de todas las pensiones, a partir del 1.º de julio de dicho año. Este reajuste así previsto acusó más las diferencias entre los pensionados de pensiones altas y los de bajas pensiones. Los primeros, generalmente los más recientemente pensionados, no cabe duda que se vieron gratamente sorprendidos con esta liberalidad del Estado. Pero los pensionados pobres, los acreedores a pensiones mínimas, los pensionados más antiguos no lograron con este aumento salir de su si-

tuación de penuria, que se agrava cada día más con el incesante aumento del costo de la vida.

Finalmente tenemos la Ley 4a. de 1976.

Consagra esta ley un beneficio muy halagueño que es la prima de navidad de los pensionados. Establece que la pensión mínima no podría ser inferior al salario mínimo legal más alto y que la pensión máxima podrá ser para 1983 22 veces el salario mínimo más alto; el tope máximo sería $22 \times 9.261 = \$ 203.742$ mensuales, pero este es un tope teórico porque el máximo salario de base en el I.S.S. es de \$ 79.290. Así que el tope para las pensiones del Seguro Social es de 90% del salario de base.

La máxima pensión que paga el I.S.S. en este momento es de \$ 79.361.

El hecho de que los ancianos no se unan en beligerante grupo de presión que se tomen las plazas y recintos, no quiere decir que no sean un verdadero y creciente grupo de presión que golpea la conciencia social con indiscutible razón.

Y no precisamente en busca de la preciosa dádiva, sino de una definida actitud solidaria de la sociedad, porque el problema no es de beneficencia sino de justicia.

No se trata de recabar un sustento inadecuado porque la ancianidad, además de esta necesidad primaria, comporta, en alto grado, una completa problemática psicológica.

El hecho de estar viviendo ese tercer estado de la vida no significa, de ninguna manera, que se carezca de esperanzas; que se haya producido una parálisis en el desarrollo de los valores espirituales; que no se necesite afecto; que no se haya eliminado el temor a la soledad; que no se ame la vida, ni que se haya abandonado el deseo de ser útil. La ancianidad exige de la sociedad y del Estado una actitud humanista y asumirla es un deber impostergable.

Proteger la fuerza de trabajo actual es una imperiosa necesidad. Amparar la niñez que será fuerza de trabajo de mañana es un paso más que no requiere comentarios. Pero velar por la ancianidad, de manera adecuada, es un signo inequívoco de madurez social.

Aunque los dos primeros objetivos están distantes de los esfuerzos que realica el Estado, alienta ver que ésta empiece a preocuparse por dar desarrollo legal al principio constitucional de la asistencia pública.

Ahora solo resta esperar que las realizaciones sean la imá-
gen exacta del alto propósito plasmado en la ley, y no una
caricatura limosnera del mismo, o, lo que sería peor, unpro-
pósito muerto en las ambiciosas palabras de la Ley.

Queremos ser optimistas y pensar que sucederá lo primero; que
ha llegado la hora de la justicia para la ancianidad desprotegi-
da de Colombia y que habrá muchas personas maduras para
el desarrollo de la solidaridad, como las que hoy asisten al
proceso de desarrollo de la solidaridad, como las que hoy
asisten al proceso de desarrollo del país, dispuestas a dar su
permanente aporte a uno de los más plausibles propósitos del
Estado Colombiano.

4. FALLAS DEL SISTEMA

Nuestro sistema de pensiones presenta diversas fallas. Entre
las más notorias deben mencionarse las siguientes.

a) La multiplicidad de entes gestores

La multiplicidad de instituciones encargadas de realizar
los mismos objetivos, aún dentro del mismo régimen ofi-
cial, es unamodalidad que, como ya lo vimos, se adoptó
desde el principio, la Ley 6a de 1945 no solo dispuso la
creación de la Caja Nacional de Previsión sino las Cajas

Departamentales y Municipales.

Esto, además de hacer más costosas la realización de los mismos fines, es causa de dificultades prácticas.

En cuanto hace a las pensiones, por ejemplo, da lugar a las consultas de cuotas partes que únicamente conducen a dilatar el trámite de reconocimiento que las entidades tratan de eludir la aceptación de tales cuotas, con demoras, silencio u objeciones de todo índole y si las aceptan se incumplen recíprocamente estas obligaciones.

Convendría insistir en la importancia de la integración del régimen del sector público, como un primer paso hacia la integración total del sistema.

b) Los privilegios y la proliferación de normas

El establecimiento de ventajas en favor de grupos de trabajadores, sin justificación en necesidades reales, y la proliferación de normas que establecen diferencias en los trámites que coadyuvan a dificultar la sistematización y aumentar los costos del sistema.

c) La devaluación de las pensiones

Como se pudo apreciar, las pensiones se han visto sometidas

das a un proceso de deterioro, tal, que un gran número de ellas han llegado a convertirse en asignaciones ridículas.

Esperamos que con la Ley 4a, se inicie un sistema racional de revalorización constante de las pensiones.

d) Lentitud de la Administración

La administración del sistema de pensiones es lenta y complicada como consecuencia de la improvisación permanente en la dirección de los entes gestores, la obsolescencia de los procesos y las dificultades en los trámites.

e) Finalmente, la dualidad de regímenes laborales del sector público y el sector privado constituye un factor de injusticia al no contemplarse la acumulación de tiempos de servicio en uno y otro sector para configurar el derecho de la pensión.

5. LA LEY 29 DE 1975. CONTENIDO DE LA LEY. UN SIGNO DE MADUREZ SOCIAL.

5.1 La Ley

Con fecha 25 de septiembre de 1975 el Congreso de Colombia expidió la Ley 29 , por la cual se faculta al Gobierno

nacional para establecer la protección a la ancianidad y se crea el Fondo Nacional de la Ancianidad desprotegida. Mediante ella se enviste de facultades el Gobierno Nacional, por el término de un año, para que dicte las normas legales necesarias tendientes a favorecer a los ancianos mayores de sesenta años que carezcan de recursos económicos que les permitan subsistir dignamente.

5.2 Contenido de la Ley

Esta ley contempla los siguientes aspectos:

- a) Gratuidad de la protección que autoriza
- b) No exigencia de recomendaciones para obtenerla
- c) Servicios que prestarán : albergue, vestuario, alimentación, atención médica, hospitalaria, odontológica, quirúrgica y gastos de honras fúnebres.
- d) Entidades que prestarán sus servicios (Ministerios de Salud Pública) y demás entidades que el gobierno juzgue convenientes).
- e) **C**onstrucción de locales apropiados y ubicación de los mismos.
- f) Mecánica de administración de los ancianos a los centros de bienestar y verificación posterior de su edad y condición de indigentes.

- g) Creación del Fondo a favor de ancianidad desprotegida.
- h) Formación del mismo con auxilios nacionales, departamentales, municipales, donaciones, legados y auxilios que propie el Congreso Nacional.
- i) Facultades al Gobierno Nacional para determinar las entidades que deban administrar el fondo, y
- j) Facultades al Gobierno Nacional para incluir en los proyectos de presupuesto las sumas suficientes para los gastos que demanda el cumplimiento de la ley, que serán tomadas del presupuesto ordinario y en ningún caso mediante la creación de nuevos gravámenes directos o indirectos.

5.3 Un signo de madurez social

Se ha dicho y reiterado que la deshumanización es, sin lugar a dudas, una de las más notorias características de la sociedad industrial.

Y, efectivamente, es fácil darse cuenta de que el avasallador desarrollo amenaza con aplastar a los más débiles. Ancianos, minusválidos y trabajadores de edad madura, parecen destinados a vivir (o morir) en los sótanos de nuestra sociedad.

Dá la impresión de que se olvidará que " el sujeto de seguridad social es el hombre en su integral y vertical naturaleza, humana, desde su nacimiento hasta la muerte, pasando por las vicisitudes que le depara la aventura de la vida de la cual es protagonista".

Parece que no se tuviera en cuenta que, con prescindencia de consideraciones sobre la relación jurídica del hombre con sus semejantes o sobre la labor que realice, atañe a la seguridad social amarlo, porque frente a las contingencias sociales, todas las personas deben gozar de los mismos derechos.

Parece, en fin, que las declaraciones en el sentido de que el ser humano es el objetivo primordial y el ingrediente indispensable de todo programa de desarrollo económico, no pasarán de ser palabras que se dan en el umbral de las buenas intenciones sin pasar a convertirse en realizaciones en estudio de la acción.

A esta tendencia deshumanizante es necesario oponer una recia actitud humanista de solidaridad como punto de partida para edificar un mundo, en el cual el desarrollo conduzca a la verdadera convivencia, en vez de ser verguen-

za y muerte de los unos y descarado privilegio de los otros.

Como en este comentario hemos de concretarnos a la situación de los ancianos , es necesario afirmar que cuando se van alcanzando promedios de vida que no pueden compararse con los de épocas anteriores, sería absurdo que este logro de la ciencia y de la técnica tuviera como resultado rebozar la frustración de quienes han llegado a la ancianidad sin recursos para afrontar los últimos años de su vida .

Es un verdadero imperativo adoptar una actitud diferente hacia la vejez, que no sólo es digna de respeto, sino que tiene un hondo significado de factor integrador de la familia y de la sociedad. Es necesario cobrar conciencia de que el problema de la ancianidad es problema nuestro y problema de la sociedad.

Marginar la minoría silenciosa constituida por los ancianos que ya rindieron su fuerza de trabajo, a un altísimo grado de injusticia social. No es, de ninguna manera, explicable que demos un puntapié a la escalera que nos sirvió para subir.

Si el proceso vital de los ancianos está palpitante en las realizaciones del desarrollo, no es justo que la sociedad las disfrute olvidada de quienes las gestaron a golpes de resignado esfuerzo.



CONCLUSIONES

He terminado de escribir estos apuntes, tema que aunque poco traginado, no hubiera podido escoger otro dentro de la legislación laboral, ya que, si es cierto que todos son de mucho interés e importancia, para mi concepto es evidente la importancia de la legislación sobre pensiones de jubilación y vejez, dentro de las normas de un sistema integral de Seguridad Social.

La necesidad de extender progresivamente la posibilidad de disfrutar de una pensión de retiro, para que este derecho sea una realidad para toda la población.

Cuando un hombre o una mujer de nuestros días se enfrenta con la realidad del retiro laboral, tiene al frente suyo una o dos décadas de vida y es preciso que decida lo que va a hacer con ellas, la organización que va a dar a su vida durante esos 10 ó 20 años, que van a transcurrir lentamente, fuera de su ambiente ordinario de trabajo de su grupo de referencia y de su marco social habitual. Se requiere una nueva adaptación, que no es nada fácil.

La Psicología Gerontológica, esa nueva rama de la ciencia psicológica, cuyo objetivo central es estudiar el universo psicológico de las personas mayores, puede contribuir para que esa adaptación sea

más fácil. Puede ayudar el prejubilado y al ya jubilado a continuar su vida con actitudes positivas hacia sí mismo y hacia su retorno; puede mostrarle la forma de desarrollar intereses que antes no habían podido desarrollarse por falta de tiempo, de dinero, o por la presión de las urgencias del momento, pues es cierto aquello de que " lo urgente no deja tiempo para que llevemos a cabo lo importante". De modo que la etapa del retiro laboral, cuando ya muchas cosas dejaron de ser " urgentes", nos podemos dedicar a las cosas que son importantes para nosotros.

Como último aspecto en la acción social frente a la problemática de la jubilación, considero que es prioritario y urgente la existencia de una adecuada legislación social sobre aspectos tales, como : preparación para el retiro, la atención al jubilado y a la ancianidad.

Considero que este problema debe ser abocado en forma directa dentro de políticas y programas de seguridad social del país, pues los esfuerzos a nivel de una sola empresa o un grupo de empresas son - útiles como derroteros y como experiencias, pero no atacan el problema de una forma estructural y de beneficio para los jubilados de todos los sectores (agrícolas, servicios, gobierno, etc).

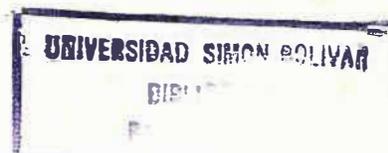
Además el cambio de actitud que debe operarse en la sociedad frente a la jubilación y la ancianidad, es un cambio de valores cul -



turales que exige una acción en la cual debe participar todos los estamentos y fuerzas vivas de la sociedad, que debe iniciarse desde el hogar y reforzarse en la escuela primaria, secundaria y universidad, para que así pueda desarrollarse dentro del ambiente laboral esta nueva concepción de la jubilación.

Es importante anotar también la necesidad de que las Cajas de Compensación Familiar y las Entidades del Bienestar Social, empiecen a preocuparse por la atención de esta población, incluyendo dentro de sus políticas y programas, la atención al jubilado.

BIBLIOGRAFIA



Dulcey, Elisa. La Jubilación en Colombia.

Dulcey, E. y Ardila, R. Revista Latinoamericana de Psicología.

Jiménez H. Fernando. Preparación para la Jubilación.

Paillat, Paul. Sociología de la Vejez.

Uribe M.M. y Cuartas, G. Características Familiares, Sociales y
Económicas de los Jubilados.

Normas del I.S.S.

Código Sustantivo del Trabajo

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia