CALIDAD DE VIDA DE LOS SOLDADOS PROFESIONALES EN RETIRO Y PENSIONADOS EN COLOMBIA

AUTORES

John Jairo Vanegas Triana

Daisy Andrea Aponte Gómez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ECONOMISTA

Director

Luis Eduardo Sandoval

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMÍA

BOGOTÁ D. C. 2020

Agradecimientos

A Dios, por la vida y salud y a mi familia, amigos, profesores, compañeros de clase y personas cercanas que me apoyan con sus palabras de enseñanza y perseverancia para alcanzar mis metas.

Contenido

1. **Resumen** 4
2. **Introducción** 5
3. **Justificación** 6
4. **Problema de investigación** 7
5. **Pregunta de investigación** 11
6. **Sistematización de la pregunta de investigación** 11
7. **Objetivos** 11
8. **Hipótesis** 12
9. **Metodología** 12
10. **Marco referencial** 14
11. **Capítulo 1: Marco Conceptual** 18
12. **Capítulo 2: Paso del servicio militar a la vida civil de los soldados profesionales** 38
13. **Capítulo 3: Mejoras al sistema militar pensional en atención a soldados en retiro y pensionados.** 55
14. **Conclusiones** 59
15. **Recomendaciones** 64
16. **Referencias** 66
17. **Anexos** 69

1. Resumen

El presente trabajo de grado surge de la necesidad de analizar la situación de la calidad de vida que tienen en Colombia los soldados en retiro y pensionados. En este caso se realizó el estudio a una muestra de 53 personas de la población militar desde la ciudad de Bogotá, donde habrá personas que residan en otros lugares del país y está enfocada a personal que tengan la condición de retiro o pensionados, esto a través de encuestas. En la segunda etapa se indagó a través de literatura académica diferentes situaciones de militares en otros países y en Colombia y, por último, se realizó la formulación de aspectos a mejorar en el sistema militar de retiro y pensiones.

Palabras clave: asignación de retiro, pensión, calidad de vida, sistema militar, soldados.

Abstract

This graduation project arises from the need to analyze the situation of the quality of life in Colombia for retired soldiers and pensioners. In this case, the study was carried out on a sample of the military population in the city of Bogotá, where there will be people residing in other regions of the country and it is focused on personnel who have the status of retirement or pensioners, this through surveys. In the second stage, different military situations in other countries and in Colombia were investigated through academic literature and, finally, the formulation of aspects to be improved in the military retirement and pension system was carried out.

Keywords: retirement allowance, pension, quality of life, military system, soldiers.

2. Introducción

Con el presente trabajo de grado se intenta identificar cuál es la situación en su calidad de vida que afrontan los soldados profesionales al salir del Ejército cumplido su tiempo para adquirir una asignación de retiro o una pensión por motivo de discapacidad. El trabajo se realizó con personal retirado del Ejército en condición de discapacidad y quienes se retiraron porque cumplieron su tiempo de servicio para recibir una asignación de retiro, quienes pueden dar testimonio directo sobre su calidad de vida. Adicionalmente, por la ausencia de un estudio que evidencie esta situación ante la opinión pública y para el autor resulta un escenario adecuado para aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación profesional como economista.

Para el análisis se contempló un enfoque metodológico cualitativo y se acudió a la observación de la situación de los procesos de pensión que deben llevar a cabo los miembros del Ejército según la legislación nacional a fecha de corte del último trimestre de 2019. Por otro lado, se analizó la literatura sobre sistemas de pensión militar en otros países, lo que aporta criterio y valor para el análisis de esta situación en particular.

Con este trabajo de grado se procura dar a conocer a las instituciones del Estado y a la academia la situación de calidad de vida en la que se encuentran los miembros del Ejército después del retiro como soldados activos, así como también los beneficios que reciben a través de distintas instituciones del Estado, como, por ejemplo, el Centro de Rehabilitación Inclusiva (CRI), la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL), entre otras, por haber sido parte del Ejército.

3. Justificación

El presente trabajo de grado se realiza con el fin de analizar la situación en su calidad de vida que presentan los soldados en retiro, por tiempo cumplido o por situación de discapacidad, y proponer una mirada desde el enfoque estatal y académico frente a posibles soluciones o medidas que se deben tener presentes al momento de creación o formulación de políticas públicas frente a este sector de la sociedad.

Se evidenciarán las posibles mejoras a las situaciones por las que atraviesan los soldados y sus familias al momento del retiro como activos en la institución, donde se exponga el problema del desconocimiento del deterioro de la calidad de vida de los que fueron funcionarios públicos. Así, las instituciones pueden tomar medidas a futuro sobre las oportunidades de mejora que tiene la institución frente a la permanencia y el sentido del servicio de los soldados frente a la nación.

Este análisis será de apoyo para el Estado y la academia, así como los economistas neogranadinos, en cuanto es una investigación que se puede revisar en el marco de la mejora del sistema militar del país y sus diferentes aspectos.

4. Problema de investigación

Para entrar en contexto, el problema se puede visualizar desde una revisión a la situación en la que viven los soldados en retiro, en la que se presentan situaciones de deterioro de la calidad de vida observando desde el momento cuando estaban en el servicio activo y ahora que se encuentran en retiro, debido a la falta de recursos económicos, por ejemplo. El hecho de conocer el funcionamiento del sistema militar y cómo es la calidad de vida de las personas que lo conforman resulta de gran importancia, no solo para saber que hay personas dispuestas a brindar seguridad al país, con todo lo que esto conlleva, sino también para obtener información veraz y tener conocimiento de las necesidades de las personas y con esto facilitar la toma de decisiones que pretendan mejorar la calidad de vida de los soldados y sus familias. De esta situación surge la necesidad de contar con un acercamiento a través de la investigación que revele la calidad de vida que tienen los soldados en retiro, para su análisis y la posterior toma de decisiones a nivel estatal en cuanto a políticas públicas o de organizaciones que velen por su bienestar.

Dada la anterior situación, surgen las prestaciones económicas para mejorar la situación en la que viven los militares activos y los militares en situación de retiro, específicamente en Colombia, en el año de 1896 (Leyes 146 y 153 de 1896) que nacen con el objetivo de recompensar el servicio prestado a las fuerzas militares, siendo en sus inicios prestaciones económicas pequeñas que fueron aumentando con el tiempo como el Montepío militar, que consistían en asignaciones mensuales a viudas e hijos menores de edad de afiliados que hubieran contribuido por lo menos dos años a la institución de previsión, las recompensas que, se concedían por muerte en batalla, heridas en ésta y por invalidez generada en esta misma y las pensiones militares, que se otorgaban por el tiempo se servicios en la guerra de independencia o guerras posteriores, en cuantías de ¼ de sueldo se había servido en filas 20 años, o ½ de sueldo si el tiempo fue de 30 años, pero se requería que

hubiera estado en dos campañas, en cuyo caso el tiempo se computaba doble y estas prestaciones se otorgaban a la viuda, los hijos varones menores de edad y las mujeres que se mantuvieran célibes según CREMIL (2020). Esto, refleja los inicios de las prestaciones concedidas a los militares y los beneficios en pro de mejorar su calidad de vida, inherente al ser humano, en este caso a los militares, esto permite a su vez un análisis del funcionamiento ideal de una institución pública al dar datos para darle un punto de partida al enfoque de la atención que se debe brindar a quienes participaron de la seguridad del país.

En Colombia, en la actualidad, el sistema de pensiones y beneficios económicos es inequitativo, por una parte, en cuanto que, por ejemplo, como se detallará más adelante, para los altos mandos se tienen en cuenta más factores salariales al momento de calcular la pensión y para los rangos bajos simplemente un porcentaje del último salario, y por otra parte, el monto de pensión o alcanza para mantenerse cerca del nivel de calidad de vida que tienen los soldados en comparación a cunado están activos y luego de ser pensionados. Por esto, en los últimos años, se han creado leyes que mejoran esta situación, por ejemplo:

> (…) Los soldados e infantes de marina profesionales, que hayan sido pensionados por invalidez, originada en el servicio como consecuencia de actos meritorios del mismo, en combate o en accidente relacionado con el mismo, o por acción directa del enemigo, en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o en conflicto internacional, tendrán derecho a partir de la vigencia de la presente ley, a que el valor de la pensión de invalidez se incremente al último salario devengado por el uniformado estando en servicio activo. (Ley 1979, 2019, art. 23)

Así, de esta manera, por medio de leyes, se estimulan y apoyan a los soldados que han servido a la nación. También, a través de programas, como el Centro de Rehabilitación Inclusiva

(CRI), cuyo objetivo principal “es apoyar los procesos de inclusión en todos los ámbitos de la vida de los uniformados que tienen algún tipo de discapacidad derivada del ejercicio de sus funciones” (Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, 2020, párr. 1) y la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL) que tiene entre objetivos “adelantar campañas y programas de bienestar social a favor de sus afiliados y de sus propios servidores” (Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, 2020, párr. 5).

Actualmente, se analiza también el hecho de que los soldados profesionales pensionados deban recurrir a buscar un trabajo para aumentar sus ingresos y con esto mejorar su calidad de vida. Sin embargo, en el caso de Colombia, esto también es motivo de estudio en este trabajo de grado. Pero, por ejemplo, en otros países esta situación es frecuente, en Argentina, “por insuficiencias económicas, pero también por necesidad de encarar nuevos proyectos, casi todos procuran un nuevo ámbito de actividad profesional” (Lorenc, 2014). Esto, contrasta con la situación en México, donde

> Pasar a retiro en el México del siglo XXI no representa más un júbilo, ni tampoco una oportunidad para seguir enriqueciendo la calidad humana de la fase final del ciclo de vida. Hoy por hoy, jubilarse significa más bien enfrentar —con muy magras pensiones— un horizonte de atención médica, rehabilitación y envejecimiento incierto. (Leal, 2014)

En el proceso de formulación, planeación y desarrollo de las políticas, así como planes de beneficios que resultan con el ánimo de mejorar la calidad de vida de los soldados profesionales en retiro, se hace indispensable el análisis de la situación en la que se encuentran en estos momentos.

Sin duda, se observa una relación entre la calidad de vida de los soldados profesionales en retiro y los beneficios que obtienen a través del Régimen Especial para la fuerza pública que existe en el país, se requiere de un análisis que ayude a visualizar, entender y proponer posibles soluciones

a la situación en la que se encuentran los soldados profesionales, y que ayude a mejorar esta situación.

En este caso, por medio del análisis de la calidad de vida que tienen los soldados profesionales en retiro y/o pensionados, se propondrán unas posibles soluciones o aspectos a mejorar. Este análisis es realizado específicamente en personas directamente relacionadas con esta situación en particular. En vista del manejo sin profundización de la situación de vida d los soldados profesionales en retiro o pensionados y para tener un acercamiento a la situación experimentada por los mismos, se busca analizar cómo es el proceso de dejar el servicio como soldados activos a la pensión o retiro, esto mediante encuestas y acercamientos conversacionales con personas en esta situación, se evidencia la falta de cuidado y atención a la desmejora de la calidad de vida, en términos económicos y sus implicaciones a nivel familiar, educativo, cultural y social, lo que conlleva a plantear posibles soluciones.

Es importante destacar que se seleccionó este segmento de la población militar, debido a que es el más representativo, esto confirmado según el portal de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), que evidencia en un informe que la tropa donde se encuentran los soldados profesionales conforma el 81% del personal del Ejército, a fecha de 2016. Es decir, en esta parte es donde se encuentra más población militar.

5. Pregunta de investigación

¿Se presenta desmejora en la calidad de vida de los soldados profesionales al momento de entrar en situación de retiro o pensión?

6. Sistematización de la pregunta de investigación

1. ¿Cuál es el sistema de pensión actual que rige al personal del Ejército?

2. ¿Qué situaciones en la calidad de vida de los soldados profesionales se ven afectadas al momento de entrar en situación de retiro o pensión?

3. ¿Qué aspectos se pueden perfeccionar para no desmejorar la calidad de vida de los soldados profesionales al momento de entrar en situación de retiro o pensión?

7. Objetivos

Objetivo general

Evidenciar mejoras al sistema de pensión y prestaciones al Régimen pensional de los soldados profesionales en Colombia.

Objetivos específicos

1. Caracterizar el sistema actual de pensión que actualmente rige en Colombia.

2. Describir las situaciones de calidad de vida de los soldados profesionales que se ven afectadas al momento de entrar en situación de retiro o pensión.

3. Definir los elementos que debería contemplar el sistema de pensión actual que rige en Colombia para que mejore la calidad de vida de los soldados en situación de retiro y pensión.

8. Hipótesis

El sistema de pensión actual requiere mejoras, puesto que es indispensable para que no se vea afectada la calidad de vida de los soldados profesionales al momento de retirarse o pensionarse.

9. Metodología

La presente investigación tiene un enfoque metodológico de carácter cualitativo que, según Hernández, Fernández, & Baptista, (2010): "utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (p.7). Esto se debe a que se recolectó información por medio de la observación del funcionamiento del Régimen Especial de pensiones militares, así como también se consultó literatura sobre sistemas de pensión y las situaciones de vida de militares en otros países tanto en América Latina como en Norteamérica, para así proponer posibles mejoras al sistema de pensiones que solucione o mejore problemas de calidad de vida de los soldados profesionales por retiro o por pensión.

Esta investigación es de tipo descriptivo, dado que se dará a conocer cómo funciona el sistema de pensiones actual en Colombia para las fuerzas militares, especialmente en el Ejército Nacional y cómo se puede mejorar. Para esto, en primer lugar, se caracterizó el Régimen Especial militar del país, mediante revisión de la normatividad legal y trabajos de grado relacionados con el

tema, en segundo lugar, se describieron las situaciones en calidad de vida de los soldados profesionales que se ven afectadas al momento de entrar en situación de retiro o pensión a nivel social, familiar, cultural y económico, así como las oportunidades de mejora y, por último, se definieron los elementos que debería contemplar el sistema de pensión actual que rige en Colombia para que mejore la calidad de vida de los soldados en situación de retiro y pensión.

10. Marco referencial

Para la presente investigación, por medio de revisiones literarias de artículos de investigación y tesis de pregrado y maestría enfocadas en el análisis y estudio del funcionamiento de los sistemas de pensión para militares y sus diferentes variables, se pretende tener un acercamiento con otras prácticas referentes al desarrollo o implementación de sistemas de pensión y su aplicación en los países.

Analizando a nivel global, en Estados Unidos, específicamente, la pensión militar ha tenido incidencia desde hace varios siglos, incluso desde antes de que se fundara la Nación, así, por ejemplo, en 1636, se otorgó mediante ley que la colonia debía mantener a los soldados que fueran a guerra y fueran mutilados, el sistema de jubilación que existe actualmente data de 1900, donde se estipula que después de 20 años de servicio honorable, a un miembro se le otorgó un porcentaje de salario básico, atención médica y beneficios indirectos, como el economato de por vida.

Esto se dio en el marco de un trato justo basado en la longevidad, los valores generacionales y el enfoque fiscal. A medida que avanza el tiempo crece el valor de la sostenibilidad financiera de este sector. Aparte de tener en cuenta la esperanza de vida de los ciudadanos, hay que tener en cuenta el número de soldados heridos que dejan las guerras en las que Estados Unidos participa, y en cuanto al entorno financiero, se han ido tomando medidas en cuanto al recorte de presupuesto, a pesar de que sigue habiendo una oferta generosa de beneficios a los soldados.

En un futuro, a la espera del creciente recorte en los fondos al Departamento de Defensa, se espera que se reestructure en beneficio de las generaciones futuras, con enfoque en las realidades del siglo XXI, y, por otro lado, que tenga en cuenta el tiempo de servicio y el tipo de riesgo asumido, por ejemplo. Sunderland (2013), traducción propia.

En Estados Unidos, en 2016, el Departamento de Defensa, junto con las sucursales de servicio militar, comenzaron esfuerzos para dar capacitación y ayudar a los miembros del servicio a tomar decisiones informadas sobre el ahorro para jubilarse a través del nuevo sistema de jubilación combinado, que contempla dos opciones de pago para jubilación: un pago global o anualidad completa. El nuevo sistema contempla un nuevo beneficio de contribución definida en forma de contribución del empleador a un Plan de Ahorro Personal Thrift (TSP, por sus siglas en inglés), que incluye una compensación de jubilación para la mayoría de los miembros del servicio, incluidos quienes sirvan menos de 20 años; sin embargo, reduce la anualidad del Beneficio Definido a quienes duran 20 años o más. Esto, se hace por estimación del Departamento de Defensa en pro de reducir costos anuales por más de 1.4 mil millones de dólares. U.S. Government Accountability Office Highlights (2019), traducción propia.

Para este trabajo de grado que analiza, en Colombia, la desmejora de la calidad de vida de los militares en retiro, teniendo en cuenta la diferencia entre el sueldo que se percibe mientras está activo y cuando se encuentra en retiro, resulta importante resaltar que por ejemplo, en México, se evidencia un caso similar, según Leal (2014) en 2004, cuatro generales le manifestaban al entonces presidente, Vicente Fox, que mientras prestaban sus servicios recibían 133 mil pesos mensuales, y que pensionados, recibían 17 mil, por tanto, esto era abismal e injusto, y que incluso, habían 588 soldados y marineros pensionados recibiendo menos de 2 mil pesos, una suma irrisoria. Así las cosas, en la reforma de 2008 se contempló incrementar el monto de las aportaciones federales de 11 a 15% y el aporte para integrar las pensiones pasó de 70 a 80 por ciento, teniendo en cuenta que al causar la baja del activo es difícil reincorporarse a la vida productiva.

Y también se incrementó en un 2.5 por ciento el haber (sueldo) y el “sobrehaber” (remuneraciones adicionales) para mantener la viabilidad financiera del Seguro Colectivo de Retiro.

Y en la reforma de 2011, el Senado aprobó modificaciones a la Ley del ISSFAM que extendieron los derechos que tienen los militares marinos con 31 años de servicio a los que llevan solo 20 con el fin de alcanzar la antigüedad necesaria para según el Senado, obtener una pensión acorde con sus esfuerzos. En sentido de mejoras, la reforma de 2011 otorga pensión vitalicia a las viudas de soldados caídos en acción de armas que no será menor a 10 mil pesos mensuales, así como crédito hipotecario a las viudas o viudos con derecho a pensión así como a militares incapacitados, sin importar los años de servicio que lleven a la fecha del deceso o incapacidad, se redujo de 10 a 6 años el requisito para otorgar crédito hipotecario a los militares activos, cuyos ingresos sean menores a los requeridos para adquirir vivienda, entre otros beneficios.

También, a nivel latinoamericano, en Perú, según Salas (2018) recientemente en 2012, el sistema previsional de las Fuerzas Armadas se financia por el Estado y los aportes del personal militar y policial activo, y entre sus características se encuentra que, las pensiones mensuales asignadas al personal militar policial en situación de retiro, es equivalente a las remuneraciones correspondientes a las de su grado siendo activos. A pesar de esto, la inflación hace que cada año el valor adquisitivo de las pensiones pierda valor, y se debe tener en cuenta que la accesibilidad de trabajo para el personal militar y policial en la situación de retiro es muy difícil y escasa debido a la edad, especialidad y salud que poseen.

En Colombia, siguiendo con la descripción de los sistemas de pensión militar, se encontró que Merchán (2002), citado en el trabajo de grado, titulado: “De la pensión de los soldados profesionales de Colombia: un estudio sobre el reconocimiento del derecho adquirido”, por (López, 2017), afirma que según lo dispone la Ley 1793 de 2000, en Colombia, el régimen salarial y prestacional de los soldados profesionales, se establece conforme a lo dispuesto en la Ley 4 de 1992 que, fija el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del

Congreso Nacional y de la Fuerza Pública, y desde donde se establece, la aplicabilidad de un régimen especial respecto a otros trabajadores oficiales, o empleados de los sectores privados y mixto.

Y López (2017), menciona también que, en casos como los incentivos salariales y sociales que se le asignan al cuerpo de oficiales y suboficiales de las FFMM no se le reconocen a los soldados profesionales, y que, en el año 2009 con el Decreto 3770 se acabó con un subsidio familiar que tenían asignado los soldados profesionales, y que tampoco tienen prima de actividad como la tienen los oficiales y suboficiales. Esto, muestra una desigualdad dentro de las FFMM y un deterioro en la calidad de vida, puesto que beneficios económicos que no obtienen los soldados profesionales en servicio afecta el monto a percibir en el momento de retiro o pensión.

Se puede concluir de la revisión de la anterior literatura que, en los diferentes países se ve deteriorada la calidad de vida de los soldados, y que a pesar de conocer el riesgo al que se encuentran expuestos los militares en su trabajo, no se les reconoce apropiadamente un pago que compense el servicio prestado a la sociedad.

11. Capítulo 1: Marco Conceptual

Objetivo: Caracterizar el sistema actual de pensión que actualmente rige en Colombia.

Marco conceptual

Las Fuerzas Militares de Colombia son el conjunto de Instituciones castrenses encargadas de la defensa nacional del territorio colombiano por aire, mar y tierra, esto por mandato constitucional, y se encuentran adscritas al Ministerio de Defensa Nacional y están subordinadas bajo un comando general en cabeza del presidente de la República (Ley 684 de 2001, Arts. 5 y 6).

Abordando la historia del Ejército Nacional de Colombia, una de las instituciones de las Fuerzas Militares, el Ejército colombiano tuvo su formación tres días después de la independencia de Colombia, el 23 de julio de 1810, así comienza la trayectoria de esta institución militar, estando al principio conformado por el Batallón de Voluntarios de la Guardia Nacional, comandado por el Teniente Coronel Antonio Baraya, que llevó a la formación de las Armas Básicas: Infantería, Caballería, Artillería e Ingenieros (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2016).

De este modo, más adelante, el 27 de mayo de 1819 se inicia la marcha que llevó las tropas patriotas del Ejército Nacional, al mando de Simón Bolívar, a Boyacá, Carabobo, Pichincha, Junín y Ayacucho, batallas que dieron la libertad a Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú y Bolivia, respectivamente, así, con esta misma disposición se combatió frente a los actos de disolución de la Gran Colombia, los territorios acoplados en una sola República que terminaron años después divididos en 5 países (Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú y Bolivia). Como consecuencia de las guerras civiles en el país por asuntos partidistas, los jefes y oficiales estuvieron compenetrados y fueron, de alguna forma, frutos de la política, el ejército se convirtió en elemento decisivo para el desarrollo de ésta, para fines del siglo pasado y comienzos del presente, era función del cerebro y

del corazón, reducida hoy, a la búsqueda de granjerías y prebendas (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2016).

Dada la necesidad de tecnificar el ejército, se impulsó la creación de una escuela militar, mediante la Ley 127 de 1886, reglamentada por el Decreto No. 284 de 1887, para esto, el Gobierno contrató militares franceses, a ello se debe la organización a base de divisiones, regimientos y batallones que se implantó en el país. Esta etapa se vio interrumpida por la declaración de guerra de los 1000 días que inició el 18 de octubre de 1899 y terminó el primero de junio de 1903. Con la elección del General Rafael Reyes, la recuperación de la economía nacional, y con el fin de velar por la paz interna, el presidente Reyes resolvió tecnificar al ejército, razón por la que se redujo el pie de fuerza, pues el ejército tenía 80.000 hombres mal instruidos, mal equipados, mal armados, mal vestidos y sobre todo sin un encuadramiento cuantitativo que hiciera del ejército un elemento eminentemente técnico y con un carácter netamente nacional para que dejara de ser instrumento dócil de los políticos partidistas, pero la idea del General tuvo muchos opositores, entre ellos los jefes del ejército que venían con la disminución del pie de fuerza, así como se argumentaba que muchas ciudades quedarían desguarnecidas y que la guerra entre hermanos volvería a renacer (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2016).

Con la política del presidente Reyes se creó también la Escuela Militar de Cadetes, contratando representantes del Ejército Chileno quienes influyeron en la capacitación y formación de nuevos comandos, tiempo después, para el año de 1939, Colombia va a la Segunda Guerra Mundial después del ejército haber recibido también formación militar estadounidense. En 1946 hay un cambio político en el país y con este se inicia una era de violencia en campos y veredas que se agudiza y se generaliza con motivo de los hechos del 9 de abril de 1948, día del asesinato de

Jorge Eliécer Gaitán, desde esta fecha el ejército está principalmente dedicado a las labores propias del restablecimiento del orden público.

En la Constitución Política de Colombia de 1991, se contempló que las Fuerzas Militares de Colombia cumplen un mandato, una finalidad y una misión constitucional con fundamento legal en el artículo 150, numeral 19, literal e, y los artículos 216 y 217 y también, por la Ley 4 de 1992, donde se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de las Fuerzas Militares, que deben ser reglamentadas sin desmejorar los ingresos salariales y las prestaciones sociales de los funcionarios, especialmente porque las fuerzas militares son de régimen especial según la Constitución Política de Colombia.

Soldados profesionales

Las Fuerzas Militares en sus inicios, incorporaban ciudadanos menores de 18 años obligados a resolver su servicio militar durante veinticuatro meses, quienes posteriormente y luego de entrenamiento e instrucción eran enviados al área de conflicto, esto ocurrió hasta 1985 cuando surgió la voluntad de contar con un personal de soldados que tuvieran más sentido de pertenencia con la institución, surgiendo la figura del ´soldado voluntario´ (Ariza, 2017).

Con la Ley 131 de 1985 se permitió a quienes hubieran prestado el servicio militar, continuar cumpliendo con una función constitucional vinculándolos como soldados voluntarios, luego, el Decreto 1793 de 2000, crea la carrera de soldado profesional y a su vez, el decreto reglamentario 1794 de 2000, determinó su régimen salarial y prestacional, de esta manera quienes se vinculen a partir de la vigencia de estos decretos tendrán unas prestaciones salariales y prestacionales diferentes a los vinculados en virtud de la Ley 131 de 1985.

Por otra parte, la calidad de vida, aspecto importante en esta investigación, ha sido definida por varios autores a lo largo de los últimos años, entre otras definiciones, según Chaturvedi (como se citó en Ardila, 2003), “Por definición, la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo”, así mimo Quintero (como se citó en Ardila, 2003) afirma que la calidad de vida “Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado”.

Por lo anterior, Ardila (2003), propone una definición, según él, más comprensiva e integradora, como sigue:

> Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163)

Es decir, que la calidad de vida trata de que las personas estén satisfechas en todos sus aspectos tanto materiales como el dinero y el ambiente físico e inmateriales como el bienestar psicológico y social.

Delgado y Salcedo (2008), afirman que

> Los estudios convencionales identifican la calidad de vida únicamente como la satisfacción de las necesidades básicas cubiertas por cierto nivel de ingreso, olvidando que el hombre se

> desenvuelve en campos de orden político, social, cultural de acuerdo a (sic) sus capacidades oportunidades y necesidades. (p. 7)

Con esto, se reafirma el concepto de tener en cuenta no solo aspectos materiales, sino que también inmateriales para abordar de manera completa la calidad de vida de las personas.

Marco teórico

El trabajo representa un valor muy importante en la Constitución Política de Colombia, protegido por un conjunto legal integrado por el preámbulo y los artículos 1, 2, 4, 6, 13, 25, 48, 53, y 93, derechos que establecen el pilar fundamental del Estado Social de Derecho, un valor y un derecho en cabeza del ser humano en condiciones dignas y justas. Colombia, frente al tema laboral cumple con la normatividad internacional que lo rige, puesto que a través del bloque de Constitucionalidad se acoge e incluye. Los miembros de las Fuerzas Militares son servidores públicos, es decir que, están al servicio del Estado y de la comunidad, puesto que, desempeñan sus cargos y empleos en beneficio del interés general, siendo depositarios de la confianza pública, (Corte Constitucional, 1999, sentencia C-222).

En virtud de la Ley 909 de 2004, se reguló el empleo público y la carrera administrativa, cuyo objeto y finalidad son la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de sus principios básicos. Lo anterior, teniendo en cuenta que el desarrollo de la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad, en su Artículo 3º, relativo al Campo de aplicación de la presente Ley hace referencia a las Fuerzas Militares en los siguientes términos:

> 1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos: a) A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados y b) a los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional.

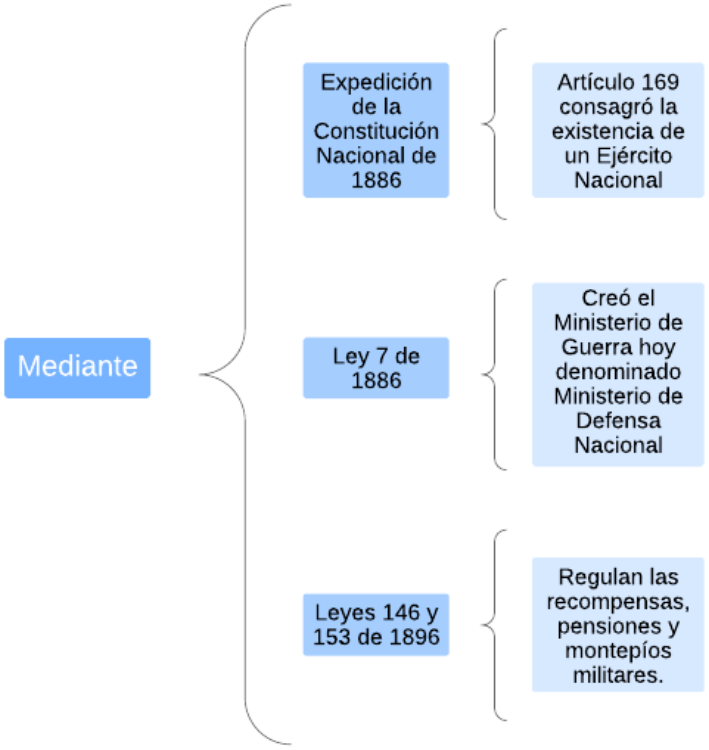
Definir el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, corresponde al Congreso de la República mediante la tipología legislativa denominada “ley marco o cuadro”, por la que el Congreso fija las pautas y criterios que guían la forma en que habrá de regularse el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, y el Presidente de la República, se encarga de reglamentarla a través de decretos administrativos o ejecutivos, esto se contempla en los artículos 122 y 150, respectivamente, de la Constitución Política de Colombia.

En cuanto al concepto de régimen prestacional, corresponde a todas las prestaciones que tienen su origen de manera directa en la relación de trabajo, como, salario y primas, según lo definió la Corte Constitucional “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador” (Sentencia C-892 de 2009), por el trabajo que éste haya efectuado, y comprende las distintas modalidades de ingreso salarial del trabajador en contraprestación directa del servicio.

Régimen especial de las Fuerzas Militares

En cuanto al tema salarial, prestacional y pensional del Ejército Nacional, encontramos que este sistema es de régimen especial por la implicación del riesgo al que se ven sometidos los integrantes de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

La estructura jurídica que dio lugar a derechos de los integrantes de las Fuerzas Militares fue:



Fuente: CREMIL.

Y con esto, por ejemplo, las recompensas se concedían por muerte en batalla, heridas en ésta, y por invalidez generada por la misma causa; equivalían a dos años de sueldo en el caso de muerte y a uno si se trataba de invalidez. Las pensiones se otorgaban por el tiempo de servicios en la guerra de independencia o en guerras posteriores, en cuantías de un ¼ de sueldo si se sirvió en filas 20 años, o ½ de sueldo si el tiempo fue de 30 años; en ambos eventos se requería de la participación en dos campañas, en cuyo caso el tiempo se computaba doble. Estas prestaciones se otorgaban a la viuda, los hijos varones menores de edad, y las mujeres que se mantuvieran célibes (CREMIL, 2019).

Por otra parte, el montepío militar era una incipiente institución de previsión, con carácter mutual, que existía desde la época de la independencia, fue reglamentada estableciéndose afiliaciones forzosas y cotizaciones de tres centavos por peso sobre los sueldos para los Oficiales

del Ejército y Marina, y voluntarias para los militares retirados. A la muerte del afiliado que hubiere contribuido por lo menos dos años, el montepío pagaba a su viuda o hijos, asignaciones mensuales que se extinguían por muerte de la viuda, mayoría de edad de los hijos varones y matrimonio para las mujeres. El derecho al montepío era incompatible con las pensiones militares, razón por la que mediante la Ley 131 de 1915 se dispuso que los recursos destinados a este pasaran a la tesorería de la República; en el mismo año, mediante la Ley 71, se unificó el régimen de retiro, pensiones y recompensas para los miembros del Ejército. Este estatuto estableció como condición para la pensión militar, 25 años de servicio o invalidez ocasionada por heridas de guerra o accidentes de servicio. La pensión ascendía a la mitad del sueldo de actividad, más el 4% por cada año que excediera de los 25, sin sobrepasar 100 pesos. Para la tropa, solo se otorgan pensiones por heridas recibidas en acciones de guerra.

Cabe recordar que como lo señala la misma CREMIL, en materia de recompensas, se otorgaban por muerte en batalla y otras acciones de guerra, y ascendían al sueldo de dos años. Para los mutilados se proporcionaban por una sola vez, aparatos ortopédicos. Con estos antecedentes, mediante Ley 75 de 1925, se creó la Comisión de Sueldos de Retiro, bajo la dirección del General José María Forero, hoy día la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares es la entidad encargada de cubrir las pensiones de los Oficiales del Ejército, la entidad se financió con un aporte del 3% de los Oficiales activos, más una subvención del tesoro público de 80.000 pesos anuales, de la época, durante los siguientes diez años.

La prestación se otorgaba por retiro después de 15 años de servicio en proporción al 30% del sueldo, más un 3% por cada año adicional, sin exceder de treinta años. Los periodos de guerra se contabilizaban como dobles y en reemplazo de las recompensas se otorgó una indemnización que se

pagaba a los inválidos retirados antes de cumplir los quince años, en cuantía de dos a cuatro años de salario, dependiendo del grado de invalidez (CREMIL).

Así mismo, señala la CREMIL, en el año de 1927, mediante la Ley 104, para otorgar asignación de retiro de Suboficiales, se creó la Caja de Sueldos de Retiro de Suboficiales, financiada con una cotización del 2% de su sueldo mensual, además de un aporte del tesoro nacional por la suma de 30.000 pesos anuales durante cinco años, para los pagos iniciales. Dadas las cargas económicas que empezó a tener la Caja de Oficiales, por Decreto 312 de 1926 se aumentó al 4% la cotización de los oficiales del Ejército en servicio activo. Se prescribió también como aporte adicional, la diferencia del sueldo que se presenta en caso de ascenso de grado. Debido al desarrollo de la aviación militar, con la Ley 6 de 1936, se creó la Caja de Sueldos de Retiro de la Aviación, que reconocía pensiones a los tripulantes de aeronaves militares, siempre que fueren colombianos y hubieren servido por un lapso superior a ocho años, y volado un tiempo mínimo de 1500 horas.

La pensión se otorgaba en cuantía de 80% del salario devengado al momento del retiro. Para los Suboficiales de aviación, se exigía un tiempo de servicio de diez años, otorgándole pensión del 18% por diez años y un 3% por cada año adicional sin exceder el 33%. Por otro lado, pero en línea de beneficios a las Fuerzas Militares, en 1938 por la Ley 55 se estableció la prima de alojamiento, que constituye el antecedente del actual sistema militar de subsidio familiar, cuya característica fundamental es la cancelación directa por la fuerza a que pertenece o por la Caja de Previsión; esto es, no hay afiliación a una Caja de Compensación. El subsidio se otorga por ser casado o viudo, con hijos que le dependen. La prestación inicialmente se otorgaba en un 8% por el hecho de matrimonio y un 15% cuando se tenían hijos dentro de este.

Sucedió posteriormente que, debido a que la estructura y funcionamiento de las cajas del Ejército y de la aviación, como de oficiales y suboficiales, eran similares, estas se fusionaron en una

sola entidad mediante Decretos 1688 y 1768 de 1942. De esta forma se excluyó a la Armada Nacional, puesto que se consideraba que tenía un régimen especial que imponía un tratamiento diferente, además que la mayoría del personal naval se encontraba en ciudades costeras, por lo que se requería, para que fuere oportuno el reconocimiento de las prestaciones, la ubicación de la entidad de previsión, en dicho lugar. Durante este tiempo se expidieron normas que regulaban los requisitos para acceder al sueldo de retiro y hubo variaciones del tiempo de servicio, los porcentajes para reconocer la prestación, la figura de los tres meses de alta, que es una ficción legal para permitir el lapso de la sustitución de alta a retiro. Con la Ley 100 de 1946 se unificó el régimen de carreras de todas las fuerzas y se fusionaron todas las Cajas de Sueldos de Retiro.

Sin embargo, la Ley 92 de 1948 creó de nuevo una entidad para la Armada, que desapareció con la expedición del Decreto 0240 de 1952, desde entonces existe una única entidad de previsión para el pago de las prestaciones económicas de las Fuerzas Militares; conocida como Caja de Retiro de las Fuerzas Militares. A partir del año 2004, el Gobierno Nacional mediante Decreto 4433 de 2004, afilió a los soldados profesionales, a la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares.

Actualmente la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares se encuentra bajo la Dirección del Mayor General (RA) Edgar Ceballos Mendoza. Desde su creación la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares ha sido administrada y dirigida por militares en uso de buen retiro y se rige por las normas orgánicas del Decreto Ley 2342 de 1971, Decreto Ley 2002 de 1984, Ley 489 de 1998 y por las disposiciones de su estatuto interno (Acuerdo No. 08 del 03 de noviembre de 2016).

Liquidación de sueldo de un soldado profesional en actividad

Los decretos y sentencias que afectan la liquidación de sueldo de un profesional son:

- Decreto 1794 del año 2000 – 62,5% para soldados activos

- Decreto 1162 del año 2014- 30% para soldados activos, a los pensionados antes de este decreto no tienen derecho a este 30% de subsidio familiar en asignación de retiro, sea que el sueldo es de, $1.650.855.
- Decreto 4433, artículo 16 del año 2004 este es para adquirir una pensión,
- Sentencia de unificación 25 de abril del 2019:

El artículo 4 de la ley 131 de 1985 establecía una bonificación al soldado correspondiente a 1 SMMLV que se debía incrementar en un 60% a partir del año 2000 bajo el decreto reglamentario 1794 del año 2.000 donde los soldados pasaron al régimen salarial y prestacional.

Teniendo en cuenta los artículos emitidos por el gobierno nacional y el ministerio de defensa, se evidencia que con cada decreto emitido se va en desmejora de las pensiones de los soldados profesionales pensionados por tiempo cumplido o por discapacidad, también se observa que las brechas salariales no solo se dan entre el personal de soldados profesionales activos con respecto a los pensionados, sino que también existen brechas entre los mismos pensionados.

El decreto 1794 del año 2000 fija el salario básico de los soldados profesionales de la siguiente forma, un salario mínimo mensual legal vigente más 60% de este mismo y con el decreto 1162 del año 2004 la liquidación del salario de los soldados profesionales en actividad cambia, un salario mínimo mensual legal vigente más 40% de este mismo, donde evidentemente los soldados activos como los que se van a pensionar posteriormente bajo este decreto ya están perdiendo un 20% en sus asignaciones salariales, como se venían liquidando las pensiones de los soldados profesionales, antes de la sentencia de unificación 25 de abril del año 2019. Se tomaba 70% del salario básico del que el soldado devengaba en actividad más 38.5% de la prima de antigüedad y 30% del subsidio familiar que devengaba en actividad.

Desde el año 2019 la liquidación de la pensión de los soldados profesionales, como actualmente se liquidan las pensiones y se seguirán liquidando las pensiones hasta que exista un nuevo decreto, se toma 70% del salario básico del soldados profesionales en actividad, 38.5% de la prima de actividad más 20% del subsidio familiar si solo tiene esposa y no tiene hijos, si el soldado es casado y tiene 1 hijo 23%, 2 hijos 25% y si tiene 3 hijos 26% este es el máximo que recibirá de susidio familiar puesto que la norma dice que solo se puede reconocer subsidio hasta el hijo número tres.

Teniendo en cuenta lo anterior donde se ha venido desmejorando los salarios tanto para el personal de soldados profesionales activos como pensionados se puede evidenciar en las encuestas realizadas donde 99% de los encuestados manifestaron tener una demanda en contra del Estado por concepto de asignación de retiro, debido a que en algunos casos perdieron hasta el 55% de sus ingresos, la perdida de estos ingresos ha traído consecuencias para el entorno familiar y social de estos soldados, en primer lugar para los soldados que adquirieron alguna discapacidad se vieron obligados a cambiar de lugar de vivienda, a desplazarse a vivir a ciudades capitales para poder realizar sus actividades de recuperación.

Asignación de retiro en las Fuerzas Militares

¿Qué es una asignación de retiro? Según Suarez (2011) es un sueldo vitalicio que se cancela a los miembros de las Fuerzas Militares de Colombia en uso de retiro, que cumplieron con mínimo de requisitos exigido, y que se señalan a continuación en este mismo documento, para que el mismo le sea reconocido.

Requisitos y monto de las asignaciones de retiro en las Fuerzas Militares

	Requisitos	**Monto**
Soldados profesionales	-Cumplir 20 años de servicio. - Retirarse por solicitud propia, o ser retirado del servicio activo por causas ajenas a su voluntad. - Cumplir con los tres meses de alta.	Partidas computables: Salario mensual en los términos del inciso primero del Artículo 1° del Decreto-Ley 1794 de 2000 y la prima de antigüedad en los porcentajes previstos en el Artículo 18 del presente Decreto (Decreto 4433 de 2004, art. 13).
Oficiales y suboficiales		Partidas computables incluyen sueldo básico, prima de actividad, prima de antigüedad, prima de estado mayor, prima de vuelo, gastos de representación para Oficiales Generales o de Insignia, subsidio familiar en el porcentaje que se encuentre reconocido a la fecha de retiro y la duodécima parte de la Prima de Navidad liquidada con los últimos haberes percibidos a la fecha fiscal de retiro

Para tener una mejor contextualización del anterior decreto es preciso referenciar el Artículo 1° del Decreto-Ley 1794 de 2000 donde, para la asignación salarial mensual, los soldados profesionales que se vincularan a las Fuerzas Militares devengarían un (1) salario mensual equivalente al salario mínimo mensual legal vigente, incrementado en un cuarenta por ciento (40%) del mismo salario. Y, quienes al 31 de diciembre del año 2000 se encontraban como soldados de

acuerdo con la Ley 131 de 1985, deben devengar un salario mínimo mensual legal vigente incrementado en un sesenta por ciento (60%).

Del mismo modo, se debe revisar el artículo 18 del Decreto 4433 de 2004, donde los aportes de soldados profesionales de las Fuerzas Militares en servicio activo deben aportar a la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, un treinta y cinco por ciento (35%) del primer salario mensual, como aporte de afiliación, el monto del aumento de sus haberes, equivalente a los siguientes diez (10) días a la fecha en que se cause dicho aumento, y sobre el salario mensual y la prima de antigüedad, un aporte mensual del cuatro punto cinco por ciento (4.5%) hasta el 31 de diciembre de 2004, porcentaje que se debe incrementar en cero punto veinticinco por ciento (0.25%) a partir del 1o de enero de 2005 y, adicionalmente, otro cero punto veinticinco por ciento (0.25%) a partir del 1o de enero de 2006, para quedar a partir de dicha fecha en el cinco por ciento (5%).

Y el aporte sobre la prima de antigüedad se debe liquidar sobre los porcentajes que se señalan a continuación de acuerdo con el tiempo de servicio así: ciento por ciento (100%) durante los primeros cinco (5) años, ochenta y seis punto tres por ciento (86.3%) durante el sexto (6) año, sesenta y nueve punto uno por ciento (69.1%), durante el séptimo (7) año, cincuenta y siete punto seis por ciento (57.6%), durante el octavo (8) año, cuarenta y nueve punto tres por ciento (49.3%) durante el noveno (9) año, cuarenta y tres punto dos por ciento (43.2%) durante el décimo (10) año y el treinta y ocho punto cinco por ciento (38.5%) a partir del año once (11) de servicio y, en adelante (Decreto 4433 de 2004).

De aquí en adelante, se utilizará continuamente el término ´partidas computables´, empleado para denominar lo que en el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida se llama ‘ingreso base de liquidación’, y que consiste en:

> El promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los diez (10) años anteriores al reconocimiento de la pensión, o en todo el tiempo si este fuere inferior para el caso de las pensiones de invalidez o sobrevivencia, actualizados anualmente con base en la variación del índice de precios al consumidor, según certificación que expida el DANE (Ley 100 de 1993, Art., 21).

Se señala que en la Fuerza Pública no se toma ningún tipo de promedio, sino algunos de los factores salariales del último salario devengado por el militar o policía, más la duodécima parte de la prima de navidad de éste.

Para el personal de soldados profesionales

El monto de las asignaciones de retiro del personal de soldados profesionales se liquida según lo dispuesto por el Artículo 16 del Decreto 4433 de 2004, esto es: para la asignación de retiro para soldados profesionales, que se retiren o sean retirados del servicio activo con veinte (20) años de servicio, tendrán derecho a partir de la fecha en que terminen los tres (3) meses de alta a que por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, se les pague una asignación mensual de retiro, equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mensual indicado en el numeral 13.2.1, adicionado con un treinta y ocho punto cinco por ciento (38.5%) de la prima de antigüedad. En todo caso, la asignación mensual de retiro no será inferior a uno punto dos (1.2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (Decreto 4433, 2004, art. 16).

Por otro lado, también en referencia a los aportes para asignación de retiro se encuentra el Artículo 18 del Decreto 4433 de 2004, que establece que los aportes de soldados profesionales de las Fuerzas Militares. Los Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares en servicio activo, aportarán a la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares: un treinta y cinco por ciento (35%) del primer

salario mensual, como aporte de afiliación, el monto del aumento de sus haberes, equivalente a los siguientes diez (10) días a la fecha en que se cause dicho aumento, sobre el salario mensual y la prima de antigüedad, un aporte mensual del cuatro punto cinco por ciento (4.5%) hasta el 31 de diciembre de 2004, porcentaje que se incrementará en cero punto veinticinco por ciento (0.25%) a partir del 1o de enero de 2005 y, adicionalmente, otro cero punto veinticinco por ciento (0.25%) a partir del 1o de enero de 2006, para quedar a partir de dicha fecha en el cinco por ciento (5%).

El aporte sobre la prima de antigüedad fijado en el anterior artículo, se liquidará sobre los porcentajes que se señalan a continuación de acuerdo con el tiempo de servicio así: ciento por ciento (100%) durante los primeros cinco (5) años, ochenta y seis punto tres por ciento (86.3%) durante el sexto (6) año, sesenta y nueve punto uno por ciento (69.1%), durante el séptimo (7) año, cincuenta y siete punto seis por ciento (57.6%), durante el octavo (8) año, cuarenta y nueve punto tres por ciento (49.3%) durante el noveno (9) año, cuarenta y tres punto dos por ciento (43.2%) durante el décimo (10) año y el treinta y ocho punto cinco por ciento (38.5%) a partir del año once (11) de servicio y, en adelante.

Se observa que, en principio a la asignación de retiro de los soldados profesionales, se les incluye el cien por ciento del valor de la prima de antigüedad, sin embargo, a medida que transcurre el tiempo, este factor salarial se va disminuyendo significativamente hasta llegar a treintaiocho punto, cinco por ciento (38.5%) definitivo, se infiere que, esto constituye una desmejora injustificada para los militares.

Cabe mencionar que el Artículo 2, del Decreto 1794 de 2000, con relación a este factor salarial contempla que la prima de Antigüedad, cumplido el segundo año de servicio, el soldado profesional de las Fuerzas Militares tendrá derecho a una prima mensual de antigüedad equivalente al seis punto cinco por ciento (6.5%) de la asignación salarial mensual básica. Por cada año de

servicio adicional, se reconocerá un seis, punto cinco por ciento (6.5%) más, sin exceder del cincuenta y ocho, punto cinco por ciento (58.5%). (Decreto 1794, 2000, art. 2)

Pensión de invalidez en las Fuerzas Militares

¿Qué es la pensión de invalidez?

Es aquella prestación periódica que se reconoce a los miembros de la Fuerza Pública (Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea y Policía Nacional) que son declarados inválidos por una Junta Médico Laboral o Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, por haber perdido el setenta y cinco por ciento (75%), o más de su capacidad laboral (Artículo 30, Decreto 4433 de 2004).

Las pensiones de invalidez que se reconocen y liquidan al personal de la Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional), están reguladas por los Decretos 94 de 1989, 1796 de 2000, 4433 de 2004, y la Ley 923 de 2004. Se aclara en todo caso, que existen algunos aspectos no regulados por las preceptivas anteriores; situación que obliga eventualmente, según el grado militar o policial del uniformado, la remisión a los Decretos 1211 de 1990, 1212 de 1990, 1213 de 1990, 1790 de 2000, 1791 de 2000, 1793 de 2000, y 1794 de 2000.

Incapacidad permanente parcial

¿Qué es incapacidad permanente parcial?

Se define básicamente como la disminución o pérdida de la capacidad psicofísica parcial, pero definitiva igual o superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al setenta y cinco por ciento (75%) adquirida en combate o actos meritorios del servicio que afectan el desempeño laboral de un miembro de la Fuerza Pública (Decreto 4433 de 2004, Artículo 32).

Teniendo en cuenta que en el Régimen Pensional y de Asignación de Retiro de la Fuerza Pública, solo se declara inválido a un uniformado que ha perdido un porcentaje igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%) de su capacidad laboral, reconociéndosele consecuentemente una pensión de invalidez; se hizo necesario crear desde el 28 de Julio de 2003, mediante el Decreto 2070 de 2003 (declarado inexequible en su totalidad por la sentencia C-432 de 2004), la incapacidad permanente parcial como una figura jurídica que hiciera posible extender las pensiones de invalidez a aquellos miembros de la Fuerza Pública que presentaren una disminución de su capacidad laboral en un porcentaje igual o superior al cincuenta por ciento (50%), pero inferior al setenta y cinco por ciento por ciento (75%), que se estudiará en detalle a continuación.

Pensión de sobrevivientes en las Fuerzas Militares

¿Qué es una pensión de sobrevivientes?

Se puede definir como la pensión que se causa con la muerte de un miembro de las Fuerzas Militares en servicio activo, bien sea en combate, acto en misión del servicio o en simple en actividad (Artículos 19, 20, 21, 22, 27 28, 29 del Decreto 4433 de 2004).

Pensión de sobrevivientes para los beneficiarios del personal vinculado al servicio militar obligatorio

El personal vinculado al servicio militar obligatorio bien sea en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional, y que esté en servicio activo, causará una pensión de sobrevivientes a sus beneficiarios, únicamente en el evento que su deceso sea en combate, o como consecuencia de la acción del enemigo, en conflicto internacional o participando en operaciones de conservación y restablecimiento del orden público (Decreto 4433 de 2004, Artículo 34).

Es decir, que la persona que este prestando el servicio militar, no causará pensión de sobrevivientes a sus beneficiarios, si su muerte es consecuencia de actos imputables al servicio, pero no considerados como combate o acciones del enemigo, y mucho menos si su muerte ocurre en simple actividad.

Sustitución pensional en la fuerza pública

¿Qué es sustitución pensional?

Es la prestación periódica que se causa con la muerte de un retirado o pensionado de la Fuerza Pública (Decreto 4433 de 2004, Artículo 40).

12. Capítulo 2: Paso del servicio militar a la vida civil de los soldados profesionales

Objetivo: Describir las situaciones de calidad de vida de los soldados profesionales que se ven afectadas al momento de entrar en situación de retiro o pensión.

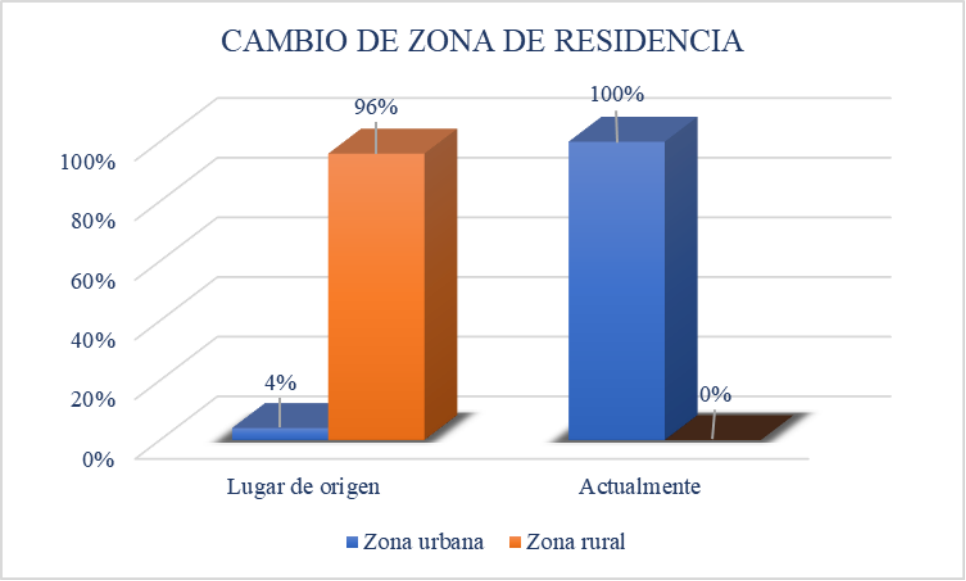
Para poder llegar a tener una conclusión de la situación actual de los soldados pensionados por tiempo cumplido o por discapacidad fue necesario llevar a cabo un estudio donde se envió una encuesta de recolección de datos, a 53 soldados pensionados por retiro o por condición de discapacidad, tipo DANE clasificada en cuatro secciones y una adicional solo para soldados en condición de discapacidad con una totalidad de 70 preguntas que nos permitieron obtener datos cuantitativos y cualitativos. La encuesta fue enviada vía correo electrónico y se llevó a cabo acompañamiento mediante llamada telefónica, la recolección de estas encuestas inició el día 1 de julio del año 2020 y finalizó el día 31 del mismo mes. El 100% de la población encuestada viven en Colombia actualmente, más adelante se detallan las características de la población encuestada.

A continuación, se relaciona el respectivo análisis por secciones de los datos recolectados en el cuestionario enviado a la muestra de la población objetivo:

- ✔ Información general

Figura 1

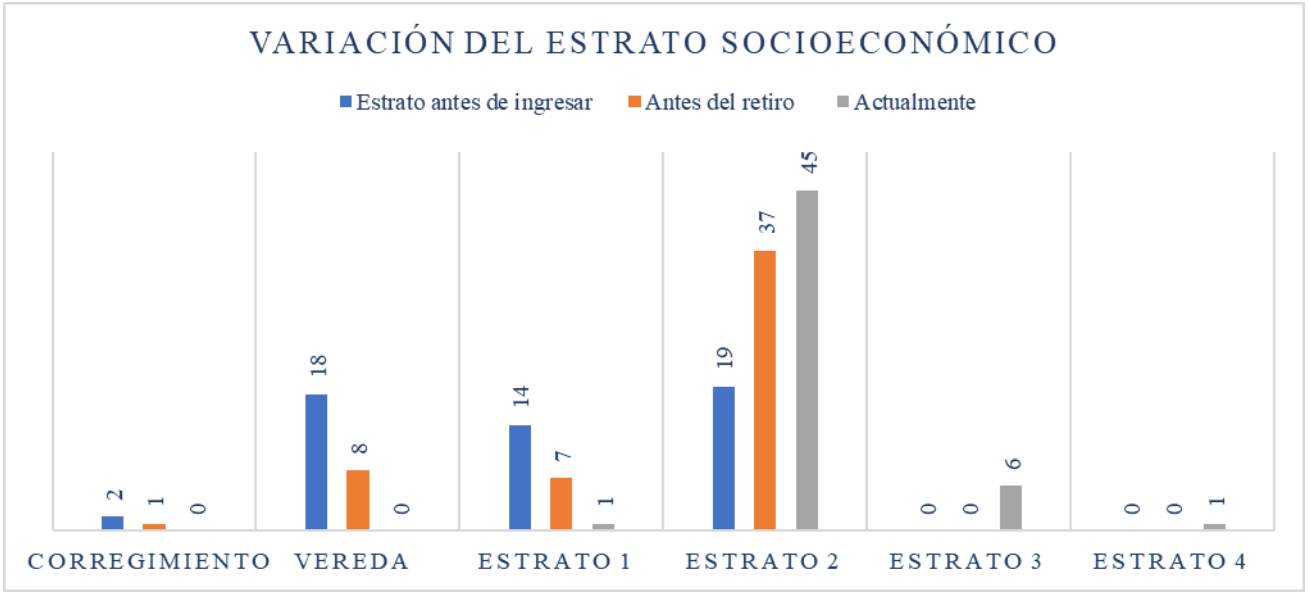
Cambio de zona de residencia.



Dentro de la información general, en la figura 1, se evidencia que, de la población encuestada, el 100% vive actualmente en zona urbana cuando antes el 96% provenían de zonas rurales. Dentro de la información recopilada se conoció que de la población encuestada el 79% son personas de 40 a 50 años estando entre estos 22 soldados retirados por discapacidad.

Figura 2

Variación del estrato socioeconómico.

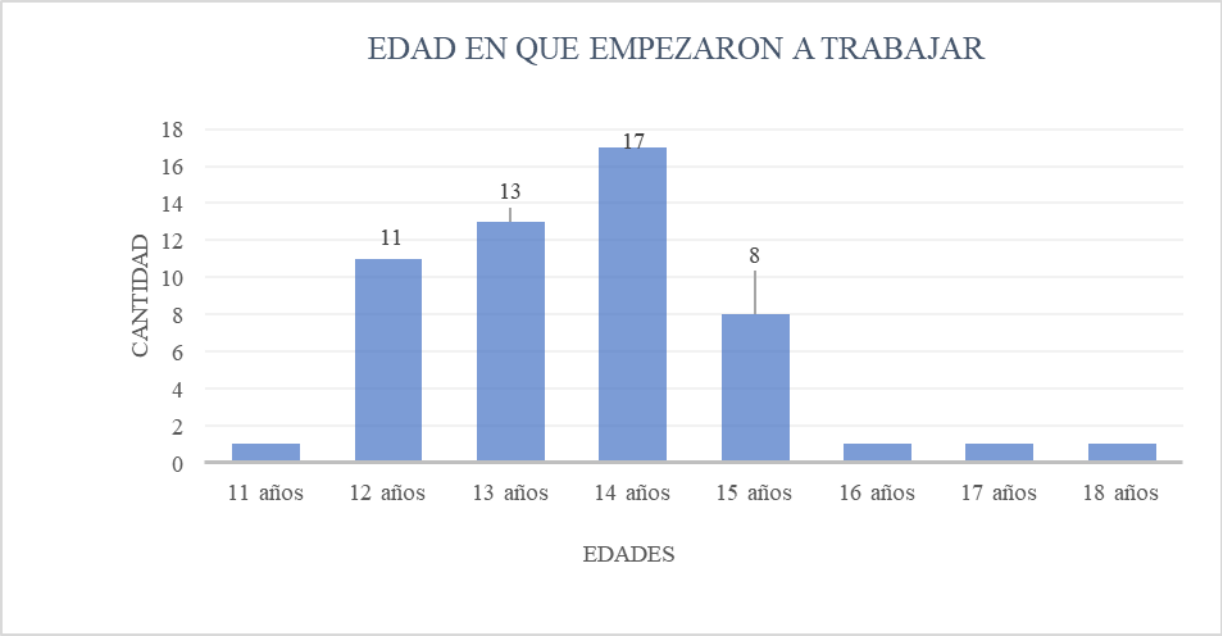


En la figura 2 se evidencia que, de la población de soldados en retiro o pensionados encuestados, la mayoría ha pasado de vivir en estratos socioeconómicos bajos y zonas rurales a estratos socioeconómicos en una, dos y tres categorías más altas. De hecho, actualmente ninguno vive en corregimientos y veredas.

Respecto a los soldados que adquirieron una discapacidad en el ejército y vivían en municipios o veredas tuvieron que trasladarse a ciudades capitales para su recuperación psicofísica, debido a que los centros de atención para este tipo de situaciones están centralizados en estas ciudades. Y también por el motivo de poca movilidad que puede tener una persona en municipios y zonas alejadas de los centros urbanos, esto manifestado por parte de los encuestados. Esto, sin duda afecta la calidad de vida de los soldados puesto que alejarse de sus familiares y entorno social causa problemas psicosociales.

Figura 3

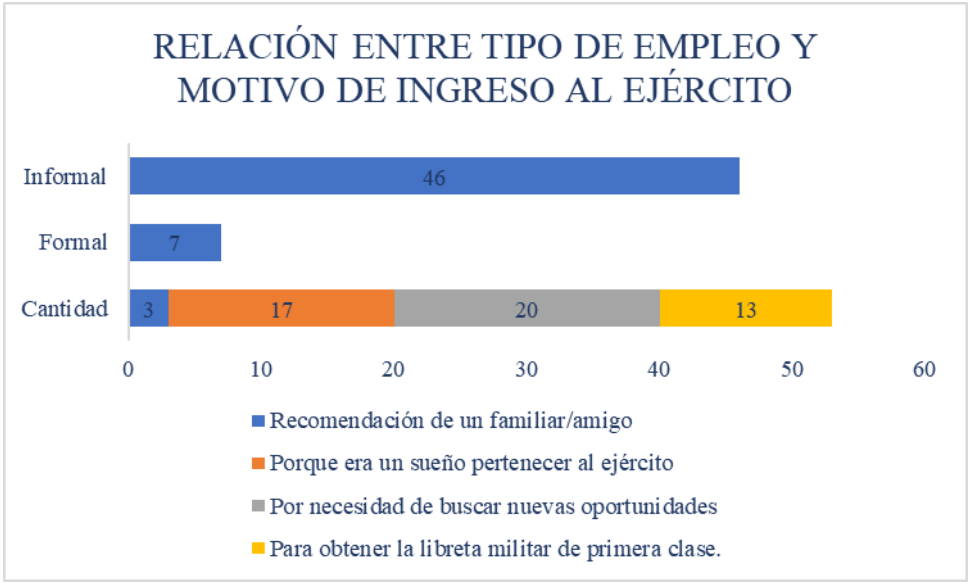
Edad en que empezaron a trabajar los encuestados.



De la situación anterior que se plasma en la figura 3, donde se observa la edad en la que los soldados antes de ingresar al ejército empezaron a trabajar, que fue desde los 11 años, pudo inducir a que su vinculación al ejército fuese tan pronto como cumplieran la mayoría de edad, viendo esto como mejor opción para su estabilidad económica y la facilidad con la que se podía acceder sin ningún tipo de requisito adicional al hecho de tener una condición física positiva para esta institución. El motivo de ingresar a trabajar a temprana edad, según lo que manifestaron, fue por la necesidad de aportar ingresos a su núcleo familiar, así como apoyar las labores de mantenimiento de sus hogares y cultivo de alimentos que eran el sustento familiar, así como también manifestaron que debido al hecho de trabajar no podían asistir a los centros educativos.

Figura 4

Relación entre tipo de empleo y motivo de ingreso al ejército de los encuestados.

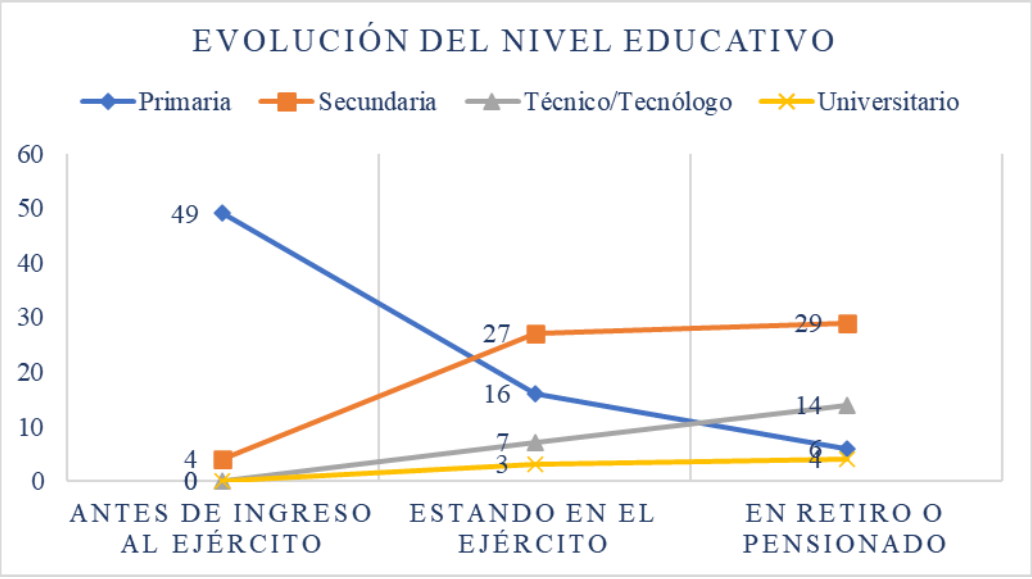


En cuanto a la pregunta con referencia al motivo de ingreso al ejército se evidenció que, en su mayoría iban relacionados con la obtención de un beneficio particular, siendo en orden de porcentajes, la necesidad de buscar nuevas oportunidades, el sueño de pertenecer al ejército, la obtención de un documento obligatorio que es requisito necesario para la vinculación laboral así como obligatorio por mandato constitucional y otra situación que atraviesa la vinculación al ejército que es una institución en la que no es requisito tener un título académico ni una experiencia previa.

En la anterior gráfica se puede observar que 46 de los encuestados, es decir el 87%, tenía un empleo informal, en su mayoría en labores del campo, según manifestaron los encuestados, y el 13%, tenía un trabajo formal.

Figura 5

Evolución del nivel educativo.

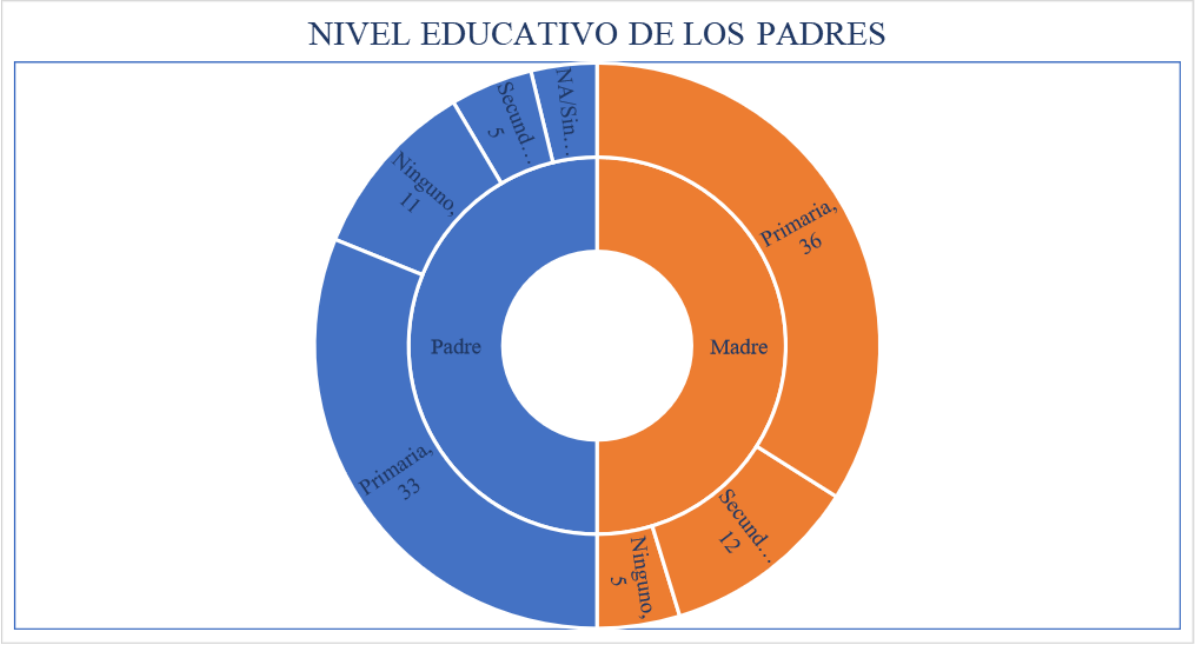


En esta investigación se evidenció que antes de ingresar al ejército, 49 de los de 53 encuestados, como se evidencia en la figura 3, es decir, el 92% de los jóvenes tenían un nivel de básica primaria, por lo tanto, el porcentaje de quienes tenían bachillerato era bajo y quienes obtuvieron este título y otro superior como se evidencia en la figura 5, se dio gracias a la vinculación con programas del ejército, esto posiblemente debido a que en el año 2013 el Gobierno nacional implementó un programa para soldados profesionales que estuvieran a menos de 2 años de cumplir el tiempo para pensionarse.

El programa mencionado anteriormente se llama “Preparación para el retiro de soldados profesionales” con inicio en el año 2013 y hace parte de una alianza entre diferentes entidades públicas, que tienen como fin vincular laboralmente y facilitar su retorno a la vida civil a los soldados profesionales, entre estas entidades se encuentra el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entidad que tiene como finalidad capacitar de manera integral y mediante obtención de habilidades para incentivar la vinculación laboral.

Figura 6

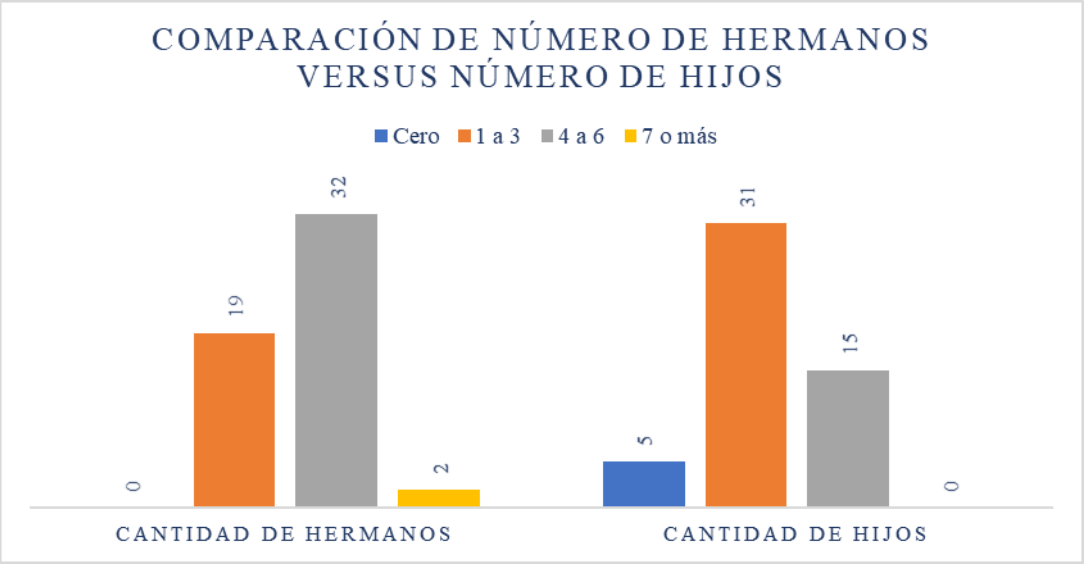
Nivel educativo de los padres.



La figura 6, que muestra el nivel educativo de los padres de los encuestados, en comparación con la evolución del nivel educativo de los soldados en retiro o pensionados, mostrado en la figura 5, evidencia que hay un patrón repetitivo en tanto que, si los padres tienen nivel educativo de básica primaria, los hijos tuvieron ese mismo nivel educativo antes de ingresar al ejército, debiéndose esto a la necesidad de brindar un apoyo a sus padres para una obtención de ingresos a temprana edad, vinculándose en actividades laborales no formales y en menos porcentaje a actividades laborales formales que permitieran el sostenimiento de sus familias.

Figura 7

Comparación de número de hermanos versus número de hijos



En la figura 7, comparando el número de hermanos de los soldados versus el número de hijos de estos soldados que, tienen a la fecha, cuando ya tienen asignación de retiro o pensionados, se observa que se ha pasado de proceder de familias numerosas a formar familias con menos número de hijos. El número de hijos que tienen los soldados, en una cantidad de 1 a 3 está relacionado con los incentivos económicos que perciben en sus salarios, por tener hasta 3 hijos menores de 25 años, y estos incentivos económicos aplican tanto en servicio activo como pensionado. Cabe destacar que el número de hijos no siempre está relacionado con que hayan sido concebidos con una misma persona.

En esta misma figura, donde se observa que la situación donde hay soldados que no han tenido hijos, se debe a que en los primeros cinco años de servicio sufrieron situaciones que los dejaron con un alto nivel de discapacidad.

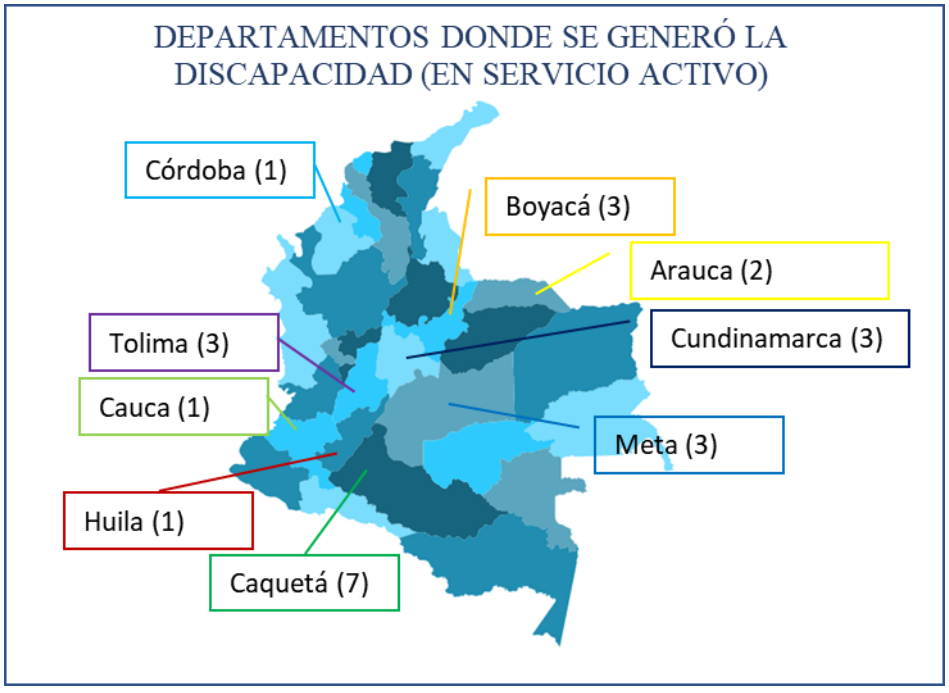
Por otra parte cabe mencionar que, los cambios de unidad para los soldados no se dan por el costo que implica a la institución su traslado y adicional la afectación al presupuesto asignado en el que solo se encuentra un monto designado al traslado en periodos de 2 años a oficiales y suboficiales, estos soldados en su mayoría se encontraban asignados a una o máximo 3 unidades dentro del total de su tiempo en servicio, se evidenció que permanecieron mucho tiempo en zonas rojas del país afectadas por el conflicto armado, como lo son Caquetá y Meta, con mayor probabilidad de adquirir enfermedades como: leishmaniasis, paludismo, dengue, entre otras), esto según los testimonios de las personas en las respuestas de las preguntas abiertas.

Adicional a todas las consecuencias durante su carrera dentro de las fuerzas militares se evidenció que permanecieron mucho tiempo en zonas rojas del país afectadas por el conflicto armado, de ahí se evidencian dos situaciones:

1. Los soldados que se pensionaron por cumplir 20 años de servicio y que se casaron y tuvieron hijos, todo el tiempo estuvieron alejados de sus familias debido a que en muy pocas situaciones ellos pudieron trasladarse de ciudad y solo se podían reencontrar cuando salían de permiso o de vacaciones, esto cada 2 a 3 meses en el trascurso de 1 año y esto pudo ser uno de los motivos por los que tuvieron un cambio de pareja.
2. Al permanecer tanto tiempo en una zona de conflicto la probabilidad de sufrir accidentes como pisar un campo minado o resultar herido por acción directa del enemigo se aumenta, en el estudio se pudo identificar que de los soldados pensionados por discapacidad en porcentajes de 50% 75% y 100% esto de acuerdo con la gravedad de su lesión va de la mano a la circunstancia de que estuvieron mucho tiempo en departamentos que son zonas con muchos problemas de orden público.

Figura 8

Departamentos donde se generó la discapacidad (en servicio activo).



De la población encuestada, 31 soldados se encuentran en condición de pensionados por tiempo cumplido y 22 corresponden a soldados profesionales pensionados por discapacidad, quienes para el cálculo de su salario y demás se clasifican de acuerdo con un porcentaje que corresponde a la inmovilización que obtuvo su cuerpo siendo estas el 50% , 75% y 100% , porcentajes con los que según la tabla de sueldos (ver anexo 2) aumenta o disminuye, tomando como base para el cálculo el salario básico de un cabo tercero.

La tabla de sueldos (ver anexo 2) determina de qué manera los soldados que aplican y obtienen su condición de pensionados, sea por tiempo cumplido o por discapacidad, tienen desmejoras significativas, motivo por el que el 66% de ellos y un sinnúmero de soldados retirados tienen demandas en contra del Estado por ser la liquidación de su pensión un valor desproporcionado, que no solo limita su poder adquisitivo si no que lleva a que su calidad de vida desmejore siendo su pensión tan solo la mitad de sus devengos en años anteriores.

Si se hablara de las personas pensionadas por discapacidad la situación seria critica, teniendo en cuenta que aunque su discapacidad se encuentre clasificada en porcentajes, en su totalidad tienen limitaciones al momento de realizar otra actividad que les permita generar un ingreso adicional para solventar el vacío que deja la disminución de su salario, adicionalmente, todos los gastos que pueden incurrir las personas que se encuentran en silla de ruedas, tales como el adaptar su condición a su vida cotidiana, el lugar que habitan, sus costumbres y medios de transporte, entre otros.

Hay personas pensionadas que son jefes de hogar, hogares con integrantes de entre 6, 7 o mínimo 4 personas que no en todos los casos apoyan las responsabilidades económicas que conlleva tener un hogar, sumado a esto se encontró personas que están pagando su vivienda y pocas de estas tienen ingresos adicionales, según los datos recolectados.

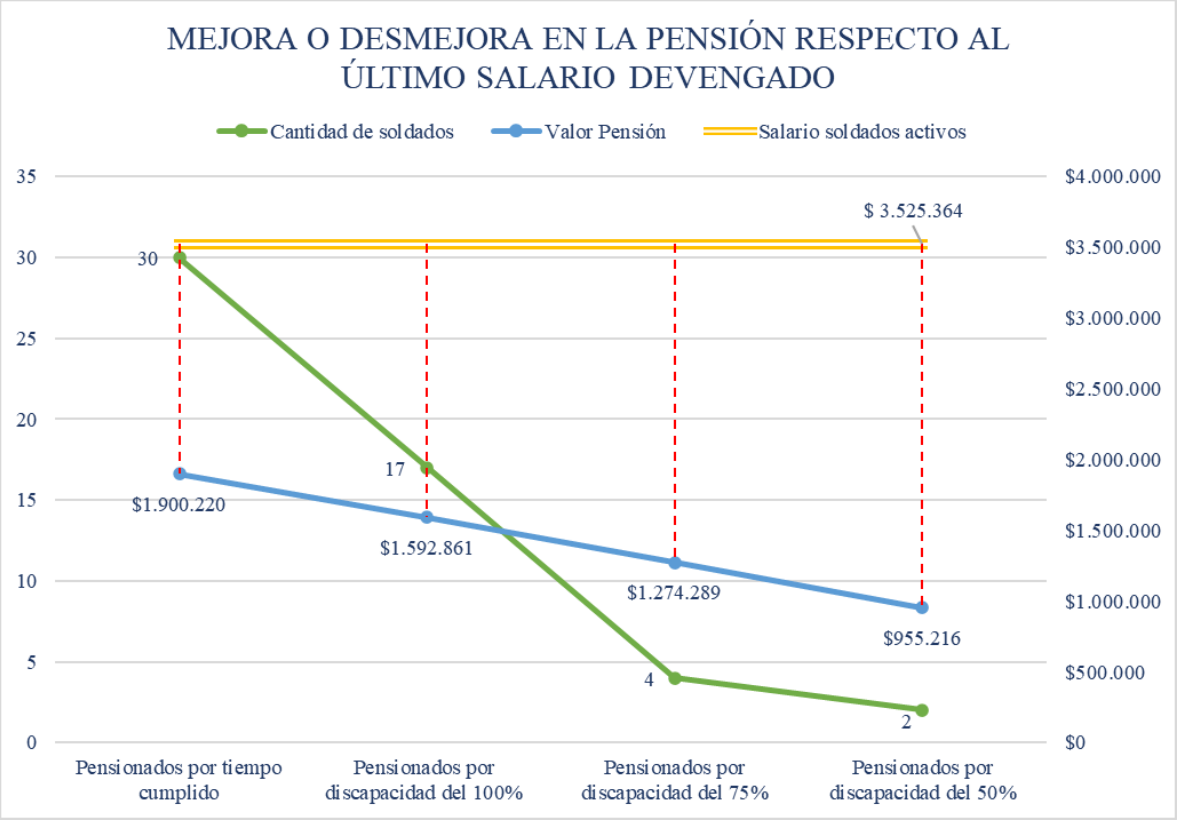
Se identificó que de las personas con retiro por discapacidad ninguna tuvo la posibilidad de reintegrarse de nuevo, aunque fuese a realizar actividades de oficina o una adaptación de un puesto de trabajo que le permitiese retornar a la vida laboral, y así tener la posibilidad de cumplir sus sueños no solo profesionales sino de tener un desarrollo en su vida personal y familiar en donde puedan desarrollar actividades acordes a su nueva condición, sumado a esto tener en cuenta el hecho de que el valor de su pensión ha tenido una desmejora.

Para las personas con retiro por tiempo cumplido aunque muchas de ellas han buscado vincularse laboralmente no ha sido posible, esto puede darse por varios factores entre ellos la poca experiencia para desarrollarse en el campo laboral en actividades diferentes a las que tenían en el ejército debido a que su experiencia anterior a su ingreso al ejército podría verse obsoleta debido a los trabajos informales en los que el 87% de ellos inició su vida laboral, como se observó en el análisis de la figura 4, sumado a los años de vida que, en este país se ve con tanta desigualdad en

oportunidades laborales y con tan pocas posibilidades para las personas mayores de 40 años, por lo que se hace muy difícil tener una buena calidad de vida para ellos actuar como civiles, unos sin estudios y otros con falta del desarrollo de sus habilidades, se convierte en una barrera impasable.

Figura 9

Mejora o desmejora en la pensión respecto al último salario devengado



La figura 9, muestra que 30 de los 53 soldados encuestados pensionados por tiempo, tuvieron una disminución en sus ingresos y el valor de pensión corresponde a un 54% del sueldo que percibían, es decir los ingresos disminuyeron en un 46%. Respecto a los otros 23 soldados que fueron pensionados se debió a que quedaron en condición de discapacidad calificada por encima del 50%, para este número de pensionados no es posible identificar el porcentaje exacto en el que mejoró, desmejoró o permaneció igual su pensión respecto al último salario devengado.

Sin embargo, en el análisis de la información recolectada se evidencia que frente a la pregunta sobre si vio una mejora o desmejora en la pensión respecto al último salario devengado, el 96% de los encuestados manifestaron que sí, en porcentajes que van desde incierto hasta en un 55%, solo para un 4% mejoró o permaneció igual y se debió a ajustes en bonificaciones o que eran soldados regulares y pasaron a percibir una pensión de soldado profesional en ese momento. De esta situación se puede relacionar con las preguntas de si ha buscado empleo después de pensionarse o ha emprendido algún tipo de negocio algunos soldados respondieran afirmativamente buscando otra fuente de ingreso para no desmejorar su calidad de vida y otros vieran afectada su calidad de vida por este motivo.

Para complementar y entender por qué se presenta estas disminuciones salariales se revisó la normatividad desde el año 2000 hasta el año 2019 y se encontró que se han emitido tres decretos que afectan directamente las remuneraciones tanto de los pensionados por tiempo como de los soldados en servicio activo (Ver anexo 2).

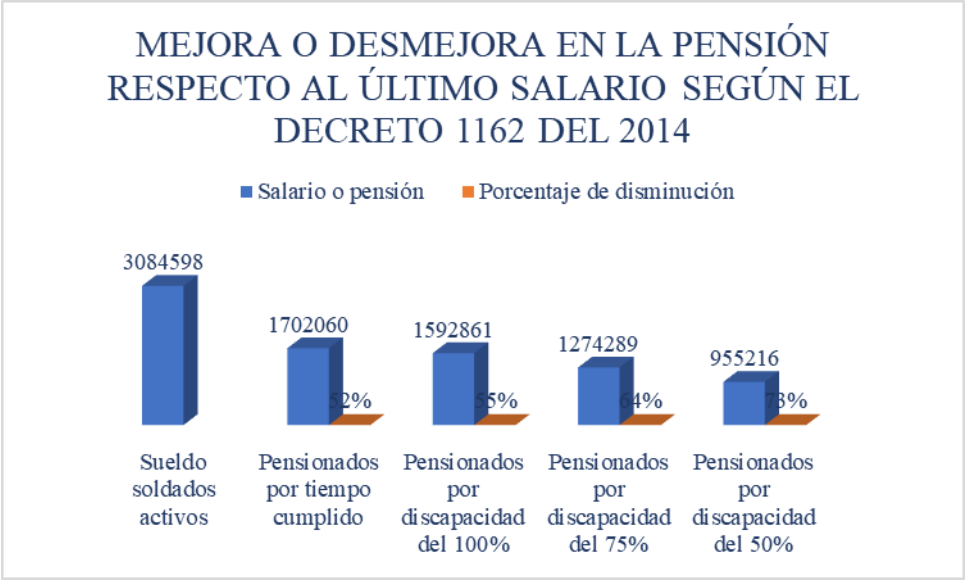
Figura 10

Mejora o desmejora en la pensión respecto al último salario según el Decreto 1794 del 2000.



Figura 11

Mejora o desmejora en la pensión respecto al último salario según el Decreto 1162 del 2014.

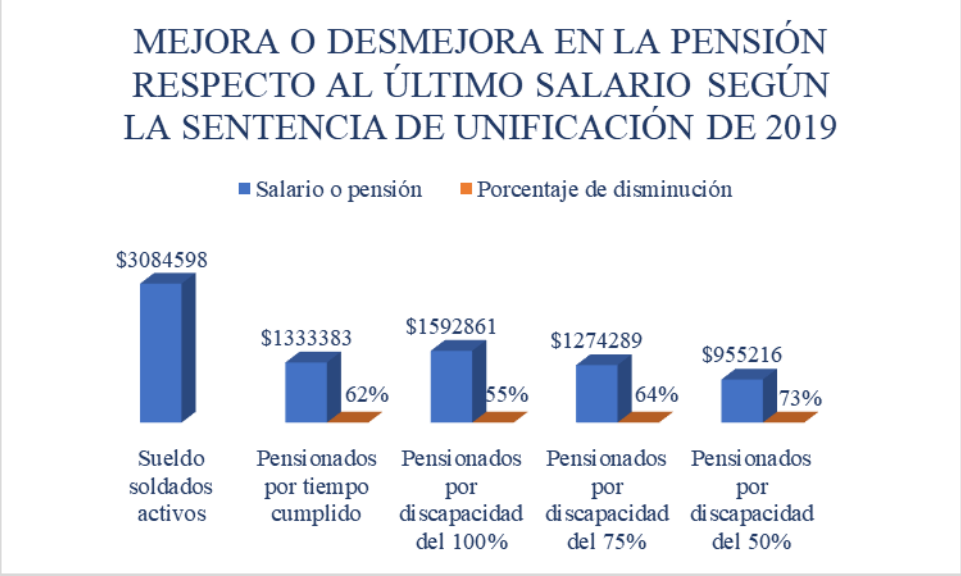


Teniendo en cuenta los artículos emitidos por el Gobierno nacional y el Ministerio de defensa, se evidencia que cada decreto emitido desmejora las pensiones de los soldados profesionales pensionados por tiempo cumplido o por discapacidad, dado que que las diferencias salariales no solo se dan entre el personal de soldados profesionales activos con respecto a los pensionados, sino que también existen diferencias entre los mismos pensionados, el decreto 1794 del año 2000 fija el salario básico de los soldados profesionales de la siguiente forma, un salario mínimo mensual legal vigente más 60% de este mismo (Ver figura 10) y con el decreto 1162 del año 2014 la liquidación del salario de los soldados profesionales en actividad cambia, un salario mínimo mensual legal vigente más el 40% de este mismo (ver figura 11), donde evidentemente los soldados activos como los que se van a pensionar posteriormente bajo este decreto ya están perdiendo un 20% en sus asignaciones salariales, como se venían liquidado las pensiones de los soldados profesionales. Antes de la sentencia de unificación del 25 de abril del año 2019 se tomaba

70% del salario básico que el soldado devengaba en actividad más 38.5% de la prima de antigüedad y 30% del subsidio familiar que devengaba en actividad.

Figura 12

Mejora o desmejora en la pensión respecto al último salario según la sentencia de unificación de 2019



Desde el año 2019, con la sentencia de unificación del 25 de abril del mismo año, emitida por el Consejo de Estado, la liquidación de la pensión de los soldados profesionales, como actualmente se liquidan las pensiones y se seguirán liquidando hasta que exista un nuevo decreto, se toma 70% del salario básico del soldados profesionales en actividad, 38.5% de la prima de actividad más 20% del subsidio familiar solo si tiene esposa y no tiene hijos, si el soldado es casado y tiene 1 hijo 23%, 2 hijos 25% y si tiene 3 hijos 26%, este es el máximo que recibirá de susidio familiar dado que la norma dice que solo se puede reconocer subsidio hasta el hijo número tres.

Teniendo en cuenta lo anterior donde se han venido desmejorando los salarios tanto para el personal de soldados profesionales activos como pensionados, lo que se puede evidenciar en las

encuestas realizadas donde el 99% de los encuestados manifestaron tener una demanda en contra del Estado por concepto de asignación de retiro, puesto que en algunos casos perdieron hasta el 55% de sus ingresos, la pérdida de estos ingresos ha traído consecuencias para el entorno familiar y social de estos soldados, en primer lugar para los soldados que adquirieron alguna discapacidad se vieron obligados a cambiar de lugar de vivienda , a desplazarse a vivir a ciudades capitales, para poder tener una rehabiliatación óptima y reincorporarse a la vida civil.

Por otra parte, en la última sección de la encuesta realizada a los soldados heridos y pensionados por discapacidad, preguntas de la 60 a la 70, se evidencia cómo se encuentran tan inconformes con su rehabilitación, en especial en cuanto a los temas relacionados con su desplazamiento a las terapias y todos los gastos que esto conlleva, dejando parte de ellos sus terapias a un lado sin acabar de manera efectiva su rehabilitación para que sean efectivas estas terapias dentro de su proceso de mejora de acuerdo con su condición.

Algunos de ellos señalan que, aunque hubo una ayuda económica del Estado para llevar a cabo su proceso de rehabilitación, tuvieron que tomar de sus recursos propios para poder cumplir con todo lo que demanda un proceso tan extenso e importante como este, y adicionalmente resultaron afectados por la falta de una persona que les ayudara y acompañara en estos desplazamientos siendo algunos de estos solteros así inestables emocionalmente después de atravesar una situación tan compleja como lo es la pérdida e inmovilidad de unas de sus extremidades, con las que una persona puede llevar una vida normal.

13. Capítulo 3: Mejoras al sistema militar pensional en atención a soldados en retiro y pensionados.

Objetivo especifico

Definir los elementos que debería contemplar el sistema de pensión actual que rige en Colombia para que mejore la calidad de vida de los soldados en situación de retiro y pensión.

Resulta de gran importancia dar a conocer diferentes medidas que pueden ayudar a mejorar la calidad de vida de los soldados profesionales en situación de retiro o pensionados. En primer lugar, se describirá la actividad realizada por las entidades estatales que brindan beneficios a los soldados en retiro o pensionados:

Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva (DCRI)

El Centro de Rehabilitación Inclusiva (2020), según su página web fue financiado a través de un convenio con el gobierno de Corea, y surgió de la necesidad de establecer un sitio con un entorno diferencial al contexto de la salud para los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad, en el que puedan realizar los procesos de formación y capacitación hacia la inclusión familiar, social, cultural y laboral. El 20 de febrero de 2013 se empezó la construcción y empezó a funcionar a partir del 29 de agosto de 2016.

Los costos administrativos y de manutención del centro fueron cubiertos por el Ministerio de Defensa y la gran mayoría de los componentes de los programas del Modelo de Rehabilitación se ejecutan actualmente para los usuarios de la Fuerza Pública con discapacidad.

El objetivo principal del Centro es apoyar los procesos de inclusión en todos los ámbitos de la vida de los uniformados que tienen algún tipo de discapacidad derivada del ejercicio de sus funciones.

La responsabilidad central del CRI es diseñar e implementar planes y programas para contribuir en los procesos de inclusión social, familiar y laboral de la fuerza pública con discapacidad. Y la población beneficiaria es el personal uniformado activo y retirado con discapacidad adquirida ya sea por enfermedad general o profesional, por accidente o por acción directa de su desempeño en actos del servicio.

Para la inclusión social, familiar y laboral se desarrolla con la implementación del Modelo de Rehabilitación Integral Inclusiva en los siguientes programas: sistema de gestión de riesgo y rehabilitación integral (SGRRI), actividad física (AF), habilidades sociales y comunicativas (HSC), vida activa, productiva y entorno (VAPE) y el área de educación.

Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL)

La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares tiene como objeto fundamental reconocer y pagar las asignaciones de retiro al personal de oficiales, suboficiales y soldados profesionales de las Fuerzas Militares que consoliden el derecho a esta prestación, así como la sustitución pensional a sus beneficiarios, y contribuir al desarrollo de la política y los planes generales que en materia de seguridad social adopte el Gobierno Nacional respecto de dicho personal.

La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares en cumplimiento de su objeto y dentro del marco de las normas legales vigentes, desarrolla las siguientes funciones: colaborar con el Ministerio de Defensa Nacional en la formulación de la política y planes generales en materia de seguridad y previsión social, administrar directa o indirectamente los bienes muebles e inmuebles y los recursos de capital que constituyan el patrimonio de la Entidad, o aquellos que, sin ser de su propiedad, se confíen a su manejo, reconocer y pagar oportunamente las asignaciones de retiro, pensiones y

demás prestaciones que la Ley señale, a quienes adquieran este derecho, adelantar campañas y programas de bienestar social a favor de sus afiliados y de sus propios servidores, entre otras.

Con estas dos entidades, se puede evidenciar que desde el gobierno se pretende ayudar a los soldados en retiro y pensionados mediante varios programas destinados específicamente a mejorar la calidad de vida de los soldados que sufrieron daños y pérdida en su integridad durante su permanencia en la institución. Esto para el enfoque material-objetivo e inmaterial-subjetivo que ayuda a la mejora de la calidad de vida, puesto que ayuda a ahorrar costos en atención psicosocial y de salud que requieren los soldados pensionados por discapacidad. Aunque se requiere que estas ayudas cobijen a todas las personas a nivel nacional.

Por el lado de las situaciones económicas por la que atraviesan los soldados pensionados se encuentra que, a nivel internacional, haciendo una revisión del artículo de investigación titulado "El regreso al medio civil. La reconversión profesional de oficiales retirados" de Lorenc (2014) donde se analiza el caso del paso de la vida militar a la vida civil de los militares argentinos, se encuentra que:

> Al momento de su retiro, el militar ha de percibir una suma de dinero —que corresponde hoy a cerca de un tercio de sus ingresos en servicio activo— y se enfrenta, en la mayoría de los casos, con el desafío de iniciar una nueva etapa en la vida. (p. 57)

Con esto se observa que, en Argentina, también los militares ven gran disminución de sus ingresos haciendo una comparación entre los ingresos que tienen mientras están activos y los ingresos que perciben cuando se encuentran en retiro.

Un dato que se concluye a partir de realizar un cálculo de punto de equilibrio sobre el tiempo que debe permanecer un soldado en servicio para que al tiempo de su pensión no se vea una desmejora respecto a su salario en actividad es que debe permanecer como soldado tan solo 3 años,

lo que no resulta representativo puesto que el tiempo de servicio oscila entre los 18 y 20 años. Esto también se sustenta a partir de los resultados de las encuestas donde se observa que, dependiendo del tiempo en servicio con el que se pensionaban, veían diferente porcentaje de desmejora en su pensión en relación con su último salario en actividad, esto se observa con mayor relevancia en los soldados pensionados por situaciones de haber quedado discapacitados durante su tiempo de servicio.

14. Conclusiones

En el transcurso de la investigación se logró desarrollar lo propuesto en los objetivos específicos, así como también aquellos aspectos conceptuales que contiene el régimen pensional militar, esto ayuda a generar ideas y procesos sobre las distintas eventualidades que se presentan en el sistema pensional militar de Colombia.

Al revisar el historial del inicio del ingreso de los jóvenes al ejército, la mayoría de los soldados ha pasado de vivir en zonas de estratos socioeconómicos bajos y zonas rurales, antes de ingresar al ejército, a vivir en ciudades donde hay un mejor acceso a servicios públicos y a derechos como educación, salud, vivienda digna y seguridad. Esto va relacionado con otro hallazgo en la investigación realizada y es que los jóvenes optan por irse para el ejército en busca de nuevas y mejores oportunidades. Actualmente el 100% de los soldados encuestados, pensionados o en retiro, viven en zonas urbanas.

En el análisis de la edad en que empezaron a trabajar se evidencia que es a muy temprana edad con la necesidad de empezar a trabajar ya sea para adquirir recursos para ayudar al sostenimiento económicos de sus familias, así como ayudar en las labores de mantenimiento de sus hogares y cultivo de alimentos que eran el sustento familiar, lo que conlleva a no poder asistir a centros educativos. Estas situaciones junto con el deseo de buscar nuevas y mejores oportunidades, así como necesitar tener libreta militar, requisito necesario para ingresar a trabajar y obligatorio por mandato constitucional hacen que los jóvenes decidieran ingresar al ejército, lo que se facilitaba puesto que esta institución no pide experiencia previa ni título académico. Se evidenció también que el 87% tenía un empleo informal y el 13% tenía un empleo formal.

Se pudo identificar que los programas de nivelación académica son importantes dentro del ejército, por ejemplo, se evidenció que seis de los 53 encuestados tienen nivel básica primaria de escolaridad actualmente, con lo que se puede concluir que no existe ningún tipo de requisito o política interna dentro de esta institución que enliste dentro de sus requisitos la preparación académica de estos soldados que permitiría su desarrollo personal y profesional, lo que ayudara a mejorar su calidad de vida dentro de la institución o cuando se salga de ella, buscando que sus oportunidades profesionales no se vean limitadas por estos factores. Cabe recordar que dentro de la institución es permitido realizar avances educativos opcionalmente.

La evolución del nivel educativo, analizando el antes de ingresar, durante el tiempo que estuvieron y luego de salir del ejército, fue positiva en muchos casos dado que el 92% tenían primaria y quienes obtuvieron el grado de bachillerato o superior se dio durante su paso por el ejército y esto se dio, según lo manifestaron los soldados, gracias a que en el año 2013 el Gobierno nacional implementó un programa para soldados profesionales que estuvieran a menos de 2 años de cumplir el tiempo para pensionarse.

En relación con lo anterior, viendo el nivel educativo de los padres de los encuestados, en relación con la evolución del nivel educativo de los soldados en retiro o pensionados, se evidencia que hay un patrón repetitivo en tanto que, si los padres tienen nivel educativo de básica primaria, los hijos tuvieron ese mismo nivel educativo antes de ingresar al ejército.

Otro dato observado es que, en la composición de las familias de los soldados encuestados, donde se observa que son numerosas, se ha pasado a que estos soldados tengan menos número de hijos, aunque cabe mencionar que el ejército ofrece incentivos económicos hasta los tres hijos, lo que podría estar relacionado con que algunos soldados tengan hijos en este rango de cantidad, de 1 a 3.

También se observó que la situación donde hay soldados que no han tenido hijos, se debe a que en los primeros cinco años de servicio sufrieron situaciones que los dejaron con un alto nivel de discapacidad.

De los 53 encuestados, 22 corresponden a soldados profesionales pensionados por discapacidad, quienes ven variación en su pensión de acuerdo con su nivel de pérdida de movilidad que va desde 50 a 100% y según este porcentaje es calculado el valor de sus pensiones. Las personas en situación de discapacidad por eventos sucedidos en el desempeño de actividades en el ejército requieren de mayor apoyo para rehabilitarse fructuosamente puesto que por sus limitaciones físicas es difícil valerse por sí mismos.

Actualmente 66% de los 53 soldados encuestados tienen demandas contra el Estado por nivelación salarial, reclamación y/o pensión, lo que evidencia un gran porcentaje de soldados en retiro y pensionados que están en desacuerdo con la forma en que el Estado reconoce sus derechos. Esta situación llevó a que en el año 2019 se presentara una cantidad de hasta 15000 mil demandas contra el Estado por la misma situación, como se observó en un informe especial de Caracol Noticias el día 9 de marzo de 2019 titulada “Más de 15 mil demandas de soldados profesionales contra el Estado por pensión y nivelación salarial”, donde se reclama por nivelación salarial y pensional tanto por parte de soldados retirados por tiempo de servicio como de quienes se encuentran en situación de discapacidad.

Cabe mencionar que el número de integrantes de los hogares de los soldados está entre 4 a 7 personas, que no en todos los casos apoyan las responsabilidades económicas y, por otro lado, los soldados se encuentran pagando su vivienda y pocos tienen ingresos adicionales. También se halló que se les dificulta emplearse puesto que su nivel académico es bajo y no tienen experiencia en otro sector diferente al de las fuerzas militares y antes de ingresar al ejercito desempeñaban labores

informales, en su gran mayoría, sumado a esto la edad en que se retira o su condición de discapacidad, si es el caso. Y desde Bienestar social, oficina del Ministerio de defensa, no les brinda opciones de reubicación laboral.

Desde el año 2000, en el que se reglamentó con el Decreto 1794, el sistema pensional y se creó la figura de soldado profesional, con esto se observa que, los soldados que se pensionan quedan con el 54% del sueldo que se tenía en actividad, es decir el sueldo disminuye en un 46%. En relación con esto, el 96% de los soldados encuestados afirmaron que vieron disminuidos sus ingresos desde un nivel incierto hasta en un 55%, para el 4% de los encuestados sus ingresos mejoraron o permanecieron iguales. Esta situación se ve relacionada directamente con el hecho de que algunos soldados afirmaran que hayan buscado o tengan otra fuente de ingreso y que vieran afectada su calidad de vida por este motivo.

Los decretos 1794 del año 2000 y 1162 de 2014 desmejoran las pensiones de los soldados profesionales dado que se ha pasado de fijar el salario básico en un salario mínimo mensual legal vigente más el 60% de este mismo a un salario mínimo mensual legal vigente más el 40% de este mismo, disminuyendo el ingreso en un 20%.

La sentencia de unificación de 2019 desmejora la asignación de retiro y la pensión en un 4% inicialmente, seguido a diferentes condiciones como tener cónyuge y dependiendo de la cantidad de hijos entre uno y tres.

El hecho de estar mucho tiempo en una unidad ubicada en zonas rojas tiene consecuencias en su calidad de vida para gran parte del resto de su existencia para la salud, estabilidad emocional, así como el trato con sus familiares puede decaer de maneras significativas, también sus relaciones sentimentales se ven afectadas y con ello la oportunidad de conformar una familia y se genera más

inestabilidad para quienes lograron conformar familia el estar alejados de ella por tanto tiempo puede generar estados de estrés que causan conflictos con su entorno en general.

El sistema de pensión actual requiere mejoras, como se planteó en la hipótesis, puesto que es indispensable para que no se vea afectada la calidad de vida, vista desde el aspecto material e inmaterial, de los soldados profesionales al momento de retirarse o pensionarse, material debido a la desmejora en el valor de su pensión respecto al valor de su último salario e inmaterial en cuanto a que se afecta su aspecto emocional dado que deben preocuparse por obtener un ingreso adicional que supla el vacío que deja la desmejora en el valor de su pensión y los aspectos material inmaterial se relacionan entre sí dado que el tener un ingreso diferente hace que, entre otras cosas, como los encuestados lo manifestaron durante la recolección de la información, debieron cambiar a sus hijos de colegios privados a colegios públicos, afectando su entorno psicosocial, cambiar su lugar de vivienda de estrato social afectando el entorno familiar, buscar nuevos ingresos para suplir este déficit monetario, deben cohibirse de realizar actividades de ocio como viajes, actividades de esparcimiento y actividades recreo deportivas.

15. Recomendaciones

Se debería tener más en cuenta el significado de la preparación académica como pilar dentro de la institución, siendo parte fundamental para el desarrollo de toda persona y que esto en el ejército haga parte de los requisitos para permanecer en la institución, es decir, no al ingresar. Por lo tanto, se podría ver la posibilidad de generar incentivos económicos o profesionales para que más soldados se vean motivados a iniciar más rápido su nivelación académica y no hacerlo cerca a su retiro de la institución. Esto formaría personas con más herramientas de profesionalización y desarrollo personal, porque quizá a futuro estos soldados profesionales serán padres y abuelos con proyectos personales de los que pueden hablar desde la experiencia y con ello tener la capacidad de encaminar a sus hijos y nietos a desarrollar habilidades por medio de la educación y con esto ayudar a detener conductas pasadas dentro de sus familias.

Respecto a las demandas que presentan los soldados, se debería ajustar y dejar en claridad los montos de salarios que percibirían los soldados al momento de estar en actividad y el monto de pensión a recibir puesto que esto generaría seguridad para las personas que están dispuestas a servir a la sociedad con todas sus implicaciones y evitaría tal cantidad de demandas contra el Estado y con ello no se afectarían las finanzas de este.

Para disminuir el fenómeno de las consecuencias por estar en zonas alejadas de su familia que conlleva a problemas con los estados emocionales dentro de sus filas, es importante que el ejército implemente planes de traslado con más frecuencia y hacer acompañamiento para fomentar la unión de las familias por medio de programas en los que haya la posibilidad de aumentar los encuentros familiares, permitiendo que puedan crear con sus hijos vínculos afectivos y una mejor calidad de vida desde el aspecto inmaterial.

Podría implementarse una manera de que la rehabilitación de las personas discapacitadas pueda hacerse de manera acorde con sus necesidades y limitaciones con actividades que se puedan realizar desde casa llevando una rutina estrictamente controlada y revisada por los profesionales competentes y para las terapias que deban ser presenciales tener un auxilio no solo económico para su traslado sino que se podría organizar dejando una programación estipulada para que sean recogidos en sus hogares y llevados de vuelta por parte de la institución a la que sirvieron y entregaron su vida y su salud con total disposición durante el tiempo que pudieron tener total control de sus extremidades.

El modelo de pensiones requiere mejoras en cuanto a la liquidación de la pensión puesto que se está viendo afectada la calidad de vida de los soldados pensionados respecto a la que tienen cuando están activos en la institución, donde el ingreso base de liquidación no tiene en cuenta la prima de actividad y demás prebendas que perciben los soldados cuando están en servicio, con ello no se vería reducido tanto el valor de la asignación de retiro y pensión respecto al último salario que hayan disfrutado los soldados.

16. Referencias

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología, 35* (2), 161-164.

Caja de Retiro de las Fuerzas Militares. (2016). Acuerdo 08 de noviembre 03 de 2016. https://www.cremil.gov.co/index.php?idcategoria=17765

Caja de Retiro de las Fuerzas Militares. (2020). Funciones. https://www.cremil.gov.co/index.php?idcategoria=26

Centro de Estudios Históricos del Ejército. (2016). Guía Histórica. https://www.centrohistoricoejc.mil.co/index.php?idcategoria=461048

Congreso de Colombia. (25 de julio de 2019). Artículo 23 [Capítulo II]. Ley 1979 de 2019. http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036689

Congreso de Colombia. (02 de diciembre de 1897). Ley 146 de 1896.

Congreso de Colombia. (05 de diciembre de 1897). Ley 146 de 1896.

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993.

Corte constitucional (1999). Sentencia C-222.

Delgado, P., & Salcedo, T. (2008). Aspectos conceptuales sobre los indicadores de calidad de vida. La Sociología En Sus Escenarios, (17). https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6803

Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva. (2020). Objetivos y Funciones. https://www.dcri.gov.co/index.php?idcategoria=326

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación.* México D. F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN: 978-607-15-0291-9.

Leal, G. (2014). Condiciones para el retiro y el desafío de la longevidad en México. *Estudios Políticos.* http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/44115

López Hernández, J. D. (2017). *De la pensión de los soldados profesionales de Colombia: un estudio sobre el reconocimiento del derecho adquirido*. (Trabajo de Grado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.

Lorenc, F. (2014). El regreso al medio civil. La reconversión profesional de oficiales retirados de las fuerzas armadas argentinas. *Revista Virajes*, 16 (1).

Noticias Caracol (2019, 9 de marzo). *Más de 15 mil demandas de soldados profesionales contra el Estado por pensión y nivelación salarial*. [Video]. YouTube. https://youtu.be/3vdrHgqOQS8

Presidencia de la República (2004). Decreto 4433 de 2004.

Presidencia de la República (2000). Decreto-Ley 1794 de 2000.

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. (2016). Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe. https://www.resdal.org/assets/atlas_2016_esp_14.pdf

Salas, J. (2018). *Análisis del sistema previsional del personal militar y policial en el Perú, 2017.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Sunderland, J. P. (1er trimestre de 2013). SPECIAL FEATURE | The Case for Military Pension Reform. *Joint Force Quarterly*. https://ndupress.ndu.edu/JFQ/Joint-Force-Quarterly-68/

U.S. Government Accountability Office (Septiembre de 2019). Highlights of GAO-19-631, a report to congressional requesters. *MILITARY PENSIONS Servicemembers Need Better Information to Support Retirement Savings Decisions*. https://www.gao.gov/products/GAO-19-631

17. Anexos

Anexo 1: cuestionario de la encuesta realizada.

1. Este cuestionario corresponde al desarrollo de un proyecto de investigación del semillero de investigación de OIKOS "Economía de la defensa y el conflicto". La información aquí consignada es anónima y confidencial, su uso estará limitado únicamente a fines estrictamente académicos.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Edad_____
2. Municipio y departamento de residencia: _____
3. Zona

   a) Rural
   b) Urbana.

4. ¿Cuál es su nivel educativo?

   a) Ninguno
   b) Primaria
   c) Secundaria
   d) Técnico/Tecnólogo
   e) Universitario
   f) Posgrado

Sección 1: ANTES DE INGRESAR AL EJÉRCITO

5. Departamento y Municipio de nacimiento: _____
   _____
6. Zona donde vivía

   a) Rural
   b) Urbana

7. Edad en que inició usted a trabajar y motivo principal que lo llevó a buscar un empleo

Edad: _____ Motivo_____

8. ¿Usted qué tipo de familia tuvo al nacer?
   a) Familia nuclear (Convivía con madre, padre e hijos)
   b) Familia Monoparental (Convivía solo con uno de sus padres)
   c) Familia extensa (Convivía en conjunto con padres, tíos, abuelos, primos)
   d) Familia homoparental (Convivía con dos padres o dos madres, del mismo sexo)
   e) Familia adoptiva (Convivía con padres no biológicos)

9. ¿Cuál era su estado civil previo a ingresar al ejército?

   a) Casado
   b) Soltero
   c) Unión marital de hecho
   d) Viudo
   e) Divorciado/ Separado

10. ¿Cuántos hermanos tiene y cuál es el mayor más alto de escolaridad alcanzado de cada uno?

Hermanos: género masculino

	HERMANO					
Nivel de escolaridad	Primer	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto
Ninguno						
Primaria						
Secundaria						
Técnico/ Tecnólogo						
Universitario						
Posgrado						

Hermanas: género femenino

	HERMANA					
Nivel de escolaridad	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta	Sexta
Ninguno						
Primaria						
Secundaria						
Técnico/ Tecnólogo						
Universitario						
Posgrado						

11. ¿Cuál es el nivel máximo de educación alcanzado de su Padre?

    a) Ninguno
    b) Primaria
    c) Secundaria
    d) Técnico/Tecnólogo
    e) Universitario
    f) Posgrado

12. ¿Cuál es el nivel máximo de educación alcanzado de su Madre?

    a. Ninguno
    b. Primaria
    c. Secundaria
    d. Técnico/Tecnólogo
    e. Universitario
    f. Posgrado

13. ¿En qué tipo de vivienda vivía con su familia?

    a) Propia, totalmente pagada.
    b) Propia, la estaban pagando
    c) En arriendo o subarriendo
    d) En usufructo
    e) Posesión sin título o propiedad colectiva
    f) Otra ¿Cuál? _____

14. ¿En qué estrato socioeconómico vivía? Seleccione una única opción:

    1_____ 2____ 3____ 4____

    5____ 6____

    Corregimiento____

    Vereda_____

15. ¿Cuáles eran las fuentes de ingreso de su familia antes de que usted ingresara ejército?

a) Ingreso del empleo asalariado
b) Ingresos del empleo independiente
c) Los ingresos de propiedad
d) Ingresos por transferencias.
e) Ingresos por imputación de uso de vivienda
f) Otros ¿Cuál? _____

16. Usted trabajaba antes de ingresar al Ejército Nacional

    a) No
    b) Sí. ¿En qué labor?
    _____

17. Contaba con todas las condiciones laborales adecuadas como seguro de salud y cotización a pensión

    a) Si
    b) No

18. ¿Qué salario percibía en tal labor?

    a) Menos de 1 SMMLV
    b) 1 SMMLV
    c) 1 SMMLV – 2 SMMLV
    d) SMMLV– 4 SMML
    e) 5 SMMLV o más.

19. ¿Cuántos hijos tenía antes de ingresar al Ejército? Seleccione una única opción:

    0 ____ 1____ 2____ 3____ 4____

    5____ Más de 5____

Sección 2: DURANTE SU PERMANENCIA EN EL EJÉRCITO

20. ¿A qué edad ingresó al Ejército Nacional?
    _____

21. ¿Por qué ingresó al ejército?

    a) Recomendación de un familiar/amigo
    b) Porque era un sueño pertenecer al Ejército
    c) Por necesidad de buscar nuevas oportunidades
    d) Por obtener la libreta militar de primera clase.
    e) Otra ¿Cuál? _____

22. ¿Con qué nivel educativo ingresó al Ejército Nacional?
    a. Ninguno
    b. Primaria
    c. Secundaria
    d. Técnico/Tecnólogo
    e. Universitario
    f. Posgrado

23. ¿A cuántas unidades militares perteneció, durante el tiempo que permaneció en el Ejército? Seleccione una única opción:

1____ 2____ 3____ 4____

5____ Más de 5____

24. ¿En qué zona del país estuvo la mayor parte del tiempo mientras estuvo en el Ejército? Indique departamento y municipio.
_____
_____

25. ¿Al momento de ingresar al Ejército usted tenía familiares que hacían parte de este mismo?

a) Si ¿Cuántos? _____
b) No.

c)

26. Su rango en el ejército correspondió a:

a) Soldado Regular
b) Soldado Profesional

27. ¿Durante el tiempo de permanencia en el Ejército, tuvo hijos?

a) Si ¿Cuántos? _____
b) No

28. ¿Sí contestó afirmativo en la pregunta anterior, los tuvo con la misma pareja?

a) Sí.
b) No.

29. ¿Antes de pensionarse en cuántos SMMLV estaba el rango de su sueldo?

a) 1 SMMLV
b) 1 SMMLV – 2 SMMLV
c) SMMLV– 4 SMML
d) 5 SMMLV o más

30. ¿En su tiempo de permanencia en el Ejército, hizo algún curso o estudio por su propia cuenta?

a. Ninguno
b. Primaria
c. Secundaria
d. Técnico/Tecnólogo
e. Universitario
f. Posgrado
g. Cursos complementarios

31. ¿En cuáles de los programas ofrecidos por las fuerzas militares para los soldados profesionales antes del retiro usted participó?

a) Ninguno
b) Validación primaria
c) Validación secundaria
d) Formación técnica/tecnológica
e) Formación universitaria
f) Cursos, especifique que tipo de curso participó
_____
_____

32. ¿Durante su permanencia en el Ejército, tenía ingresos adicionales?

a) Sí ¿Cuáles? _____
b) No.

33. Sí tenía pareja, ¿esta persona le ayudaba con los gastos del hogar?

a) Sí.
b) No.
c) No tenía pareja ni hijos.

34. ¿Su esposa e hijos se trasladaron a vivir a zona donde usted estaba laborando?

a) Si
b) No
c) No tenía pareja ni hijos

35. ¿En qué estrato socioeconómico vivía antes de obtener la asignación de retiro o pensionarse?

1__ 2___ 3___4___ 5____ 6____

Corregimiento_____

Vereda_____

Sección 3: DESPUÉS DE SU PERMANENCIA EN EL EJÉRCITO

36. ¿Tiene actualmente asignación de retiro o pensión?

a) Si
b) No

37. ¿A qué edad se pensionó o adquirió la asignación de retiro?

_____

38. ¿Por qué motivo lo pensionaron o tiene asignación de retiro?

a) Tiempo cumplido
b) Discapacidad ¿Qué tipo de discapacidad?

_____
_____

39. ¿En cuántos SMMLV está el rango de su pensión?

a) 1 SMMLV
b) 1 SMMLV – 2 SMMLV
c) SMMLV– 4 SMML
d) 5 SMMLV o más.

40. ¿Piensa que hubo una mejora o empeoramiento de su sueldo en comparación a cuando estaba activo?

A. Sí. ¿Por qué?
B. No. ¿Por qué?

_____

41. ¿Después de pensionarse, estudió cursos cortos o formación técnica (SENA, por ejemplo) que le permitan generar empresa o actividades para aumentar sus ingresos, cuál?

a) Curso de panadería
b) Curso de mecánica automotriz
c) Curso de pintura
d) Curso de cocina
e) Curso de costura
f) Curso de peluquería
g) Curso de emprendimiento empresarial
h) Otros, especifique_____

_____

42. ¿Ha participado de las actividades del CRI Y CREMIL o Ejército?

a. Si
b. No

43. De los programas que tiene el CRI ¿En cuál de los siguientes ha participado?

a) Habilidades Sociales y Comunicativas
b) Actividad Física
c) Vida Activa, Productiva y Entorno
d) Educación
e) Gestión Social y Familia
f) Ninguna Actividad

44. ¿Tiene demandas en contra del Estado por la nivelación salarial, reclamación y/o pensión?

a) Si
b) No

Sección 4: MÚDULO FAMILIAR

45. ¿Con quién convive actualmente?

a) Papa, Mamá y Hermanos
b) Mamá y Hermanos o Papá y hermanos
c) Papa y Mamá
d) Esposa e Hijos
e) Vive solo con la Esposa
f) Vive solo con sus Hijos
g) Vive usted solo
h) Otro, especifique_____

46. ¿Usted es jefe(a) de hogar?

a) Si
b) No

47. ¿Las personas con que convive en su hogar le apoyan con los gastos?

a) Si
b) No

48. ¿Cuál es su estado civil actualmente?

a) Casado
b) Soltero
c) Unión marital de hecho
d) Viudo
e) Divorciado/ Separado

49. Si en la anterior pregunta contestó divorciado o separado, ¿Cuánto tiempo duró con su pareja o cónyuge antes de la separación?

a) Menos de un año
b) Entre 1 año y 2,9 años
c) Entre 3 y 4,9 años
d) Entre 5 y 9,9 años
e) Más de 10 años

50. La vivienda donde reside es:

a) Propia, totalmente paga
b) Propia, la están pagando
c) En arriendo o subarriendo
d) Posesión sin título.
e) Otra, ¿Cuál? _____

50.1 ¿Cuál es el material predominante de las paredes exteriores de la vivienda?

a) Ladrillo, bloque, material prefabricado, piedra
b) Madera pulida
c) Adobe o tapia pisada
d) Bahareque
e) Madera burda, tabla, tablón
f) Guadua
g) Caña, esterilla, otro tipo de material vegetal
h) Zinc, tela, cartón, latas, desechos, plástico
i) Sin paredes

50.2 ¿Cuál es el material predominante de los pisos de la vivienda?

a) Tierra, arena
b) Cemento, gravilla
c) Madera burda, tabla, tablón, otro vegetal
d) Baldosín, ladrillo, vinisol, otros materiales sintéticos, mármol
e) Madera pulida. Alfombra o tapete de pared a pared

51. Seleccione los servicios con los que cuenta la vivienda donde vive:

a) Energía eléctrica
b) Acueducto
c) Alcantarillado
d) Gas natural conectado a red pública
e) Recolección de basura
f) Internet.
g) Televisión por cable

52. ¿En qué estrato socioeconómico se encuentra la vivienda?

1____ 2____ 3____ 4____

5____ 6____

Corregimiento____

Vereda_____

53. Usted considera que los ingresos mensuales de su hogar

a) Son más que suficientes para cubrir los gastos básicos del hogar
b) Son suficientes para cubrir los gastos básicos del hogar
c) No alcanzan para cubrir los gastos básicos del hogar.

54. ¿Actualmente asiste a la escuela, colegio, centro de estudios o Universidad?

a) Si_____ El establecimiento es:
Público___
Privado___
b) No

55. Después de su retiro o pensión, ¿ha hecho alguna diligencia para instalar un negocio o emprendimiento?

a) No lo ha iniciado negocio
b) Cafetería y panadería
c) Restaurante
d) Almacén de ropa
e) Supermercado
f) Tienda de Barrio
g) Bar o Discoteca
h) Peluquería
i) Tienda de abarrotes
j) Otros, especifique_____

56. ¿Después de pensionarse ha buscado empleo?

a) Si
b) No

57. ¿Cuánto hace que buscó trabajo por última vez?

a) Menos de un año
b) Entre 1 y menos de 2 años
c) Entre 2 y menos de 5 años
d) 5 años o más
e) No sabe

58. ¿Percibe ingresos diferentes a los de su pensión?

a) No
b) Si. Especifique algunas de las siguientes opciones
   i. Ingreso del empleo asalariado
   ii. Ingresos del empleo independiente
   iii. Los ingresos de propiedad
   iv. Ingresos por transferencias.
   v. Ingresos por imputación de uso de vivienda
   vi. Otros, especifique_____

59. Seleccione si posee algunos de estos tipos de transporte

a) No tiene
b) Moto
c) Bicicleta
d) Automóvil
e) Otro, especifique_____

Sección Especial: Pensión por discapacidad

En esta sección se genera una profundización del personal con asignación de retiro por discapacidad.

60. ¿En qué tipo de literal se clasifica su discapacidad? Según el artículo 15 del decreto de 1796 del 14 de septiembre del año 2000.

a) Literal A (Por fuera del servicio)
b) Literal B (Enfermedades)
c) Literal C (En combate).
d) No tiene discapacidad

61. ¿Cuál fue su disminución laboral?

a) 50%
b) 75%
c) 85%
d) 100%
e) Otro _____

62. ¿Fue reubicado laboralmente luego de su discapacidad?

a) No
b) Si ¿Dónde? _____

63. ¿Cómo ha sido su rehabilitación después de adquirir su discapacidad? Justifique su respuesta

a) Buena
b) Regular
c) Mala

_____
_____
_____

64. Los recursos de su rehabilitación fueron:

a) Propios
b) Estado
c) Otro
   _____

65. Luego de presentar su discapacidad, ¿comparte su vida conyugal con la misma persona?

a) Si
b) No

66. Después de su discapacidad, ¿Tuvo hijos?

a) Si ¿Cuántos? _____
b) No

67. ¿Por cuántas personas responde económicamente en la actualidad?

_____

68. ¿Cambió de vivienda después de encontrarse en situación de discapacidad?

a) Si
b) No

69. Si respondió afirmativamente a la anterior pregunta, ¿Cambió de región, departamento o Municipio? ¿Por cuántas personas responde económicamente en la actualidad?

_____

70. ¿Cuáles son sus expectativas de su vida después de pensionarse?

_____
_____

Anexo 2: Tablas de salarios

TABLA DE SALARIOS SOLDADOS PROFESIONALES ACTIVOS Y PENSIONADOS				
TIPO		**CALCULO**	**VALOR**	**MARCO NORMATIVO**
BONIFICACION	**SOLDADOS VOLUNTARIOS**	1 SMMLV +60%	877.803 + 526.689 =1404.492	LEY 131 DE 1985 ART.4º
SALARIO BASICO PRESTACIONAL	**SOLDADOS ACTIVOS**	SMMLV + 60% PRIMA DE ANTIGÜEDAD (58,5 S.B) SUBSIDIO FAMILIAR (58,5% + 4% S.B) PRIMA DE ORDEN PUBLICO (62,5 S.B)	877.803 + 526689 = 1.404.492 1.404.492 X 58,5 % = 821.627 1.404.492 X 62,5 % = 877.897 1.404.492 X 30% = 421.348 **3.525.364**	**DECRETO 1794 DEL 2.000**
	PENSIONADOS POR TIEMPO CUMPLIDO	70% DEL SALARIO BASICO PRIMA DE ANTIGÜEDAD 38.5% S.B 30% SUBSIDIO FAMILIAR	1.404.492 X 70 % = 983.144 1.404.492 X 38.5 % = 540.729 1.404.492 X 30% = 421.348 **1.900.220**	
	PENSIONADOS POR DISCAPACIDAD	SALARIO BASICO = 100 % SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO	1.274.289 X 100% = 1.274.289 1.274.28 X 25% =318.572 **1.592.861**	
		SALARIO BASICO = 75 % SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO	1.274.289 X 75% = 955.216 1.274.289 X 25% =318.572 **1.274.289**	
		SALARIO BASICO = 50% SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO	1.274.289 X 50% = 637.144 1.274.289 X 25% =318.572 **955.216**	
	SOLDADOS ACTIVOS	SMMLV + 40% PRIMA DE ANTIGÜEDAD (58,5 S.B) SUBSIDIO FAMILIAR (58,5% + 4% S.B) PRIMA DE ORDEN PUBLICO (62,5 S.B)	877.803 + 351121 = 1.228.924 1.228.924 X 58,5 % = 718.920 1.228.924 X 62,5 % = 768.077 1.228.924 X 30% = 368.677 **3.084.598**	**DECRETO 1162 DEL AÑO 2014**
	PENSIONADOS	70% DEL SALARIO BASICO PRIMA DE ANTIGÜEDAD 38.5% S.B 30% SUBSIDIO FAMILIAR	1.228.924 X 70 % = 860.247 1.228.924 X 38.5 % = 473.136 1.228.924 X 30% = 368.677 **1.702.060**	

SENTENCIA DE UNIFICACION	**SOLDADOS ACTIVOS**	SMMLV + 40% PRIMA DE ANTIGÜEDAD (58,5 S.B) **SUBSIDIO FAMILIAR Conyugue 20% , (1 hijo 3%) (2 hijos 2%) (3 hijo 1%)** **PRIMA DE ORDEN PUBLICO (62,5 S.B)**	877.803 + 351121 = 1.228.924 1.228.924 X 58,5 % = 718.920 1.228.924 X 62,5 % = 768.077 1.228.924 X 30% = 368.677 **3.084.598**	
	PENSIONADOS	70% DEL SALARIO BASICO PRIMA DE ANTIGÜEDAD 38.5% S.B **SUBSIDIO FAMILIAR Conyugue 20% , (1 hijo 3%) (2 hijos 2%) (3 hijo 1%)**	1.228.924 X 70 % = 860.247 1.228.924 X 38.5 % = 473.136 **1.333.383 + Subsidio de acuerdo a la situacion**	
	PENSIONADOS POR DISCAPACIDAD	SALARIO BASICO = 100 % SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO **SUBSIDIO FAMILIAR Conyugue 20% , (1 hijo 3%) (2 hijos 2%) (3 hijo 1%)**	1.274.289 X 100% = 1.274.289 1.274.28 X 25% =318.572 **1.592.861 + Subsidio de acuerdo a la situacion**	
		SALARIO BASICO = 75 % SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO **SUBSIDIO FAMILIAR** **SUBSIDIO FAMILIAR Conyugue 20% , (1 hijo 3%) (2 hijos 2%) (3 hijo 1%)**	1.274.289 X 75% = 955.216 1.274.289 X 25% =318.572 **1.274.289 + Subsidio de acuerdo a la situacion**	
		SALARIO BASICO = 50% SALARIO DE UN CABO TERCERO + BONIFICACION POR DISCAPACIDAD DEL 25% DEL MISMO **SUBSIDIO FAMILIAR Conyugue 20% , (1 hijo 3%) (2 hijos 2%) (3 hijo 1%)**	1.274.289 X 50% = 637.144 1.274.289 X 25% =318.572 **955.216 + Subsidio de acuerdo a la situacion**	