



Régimen prestacional en Colombia

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
Bogotá D.C., Colombia

1985

PRESENTO UN BREVISIMO RESUMEN SOBRE LAS PRINCIPALES
DIFERENCIAS PRESTACIONALES EXISTENTES ENTRE LOS EM-
PLEADOS OFICIALES Y LOS MILITARES, SIENDO AMBOS SER
VIDORES DEL ESTADO.

SOY CONSCIENTE DE QUE NO SE ANALIZARON TODAS Y FALLE
AL NO HACERLA CON LAS POSITIVAS, PERO ESPERO QUE JUN
TO CON MIS CONCLUSIONES SE CONTRIBUYA EN PARTE PARA
UN ESTUDIO MAS PROFUNDO Y SE TRATE DE DISMINUIR LA-
BRECHA EXISTENTE A LA FECHA.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION	
1. NORMAS SOBRE DESIGUALDADES CONSTITUCIONALES EN EL REGI- MEN PRESTACIONAL	1
2. DESIGUALDADES PRESTACIONALES EN ACTIVIDAD FRENTE A LOS DEMÁS SERVIDORES DEL ESTADO	4
2.1 SUELDO	4
2.1.1 NIVEL DIRECTIVO	5
2.1.2 NIVEL ASESOR	5
2.1.3 NIVEL EJECUTIVO	5
2.1.4 NIVEL PROFESIONAL	5
2.1.5 NIVEL TECNICO	5
2.1.6 NIVEL ADMINISTRATIVO	5
2.1.7 NIVEL OPERATIVO	5
2.2 SUBSIDIO FAMILIAR	6
2.3 PRIMA TECNICA	7
2.4 JORNADA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA	9
2.5 HORAS EXTRAS NOCTURNAS	10
2.6 DEL TRABAJO OCASIONAL EN DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS .	11
2.7 GASTOS DE TRASLADO	11

	Página
3. DESIGUALDADES PRESTACIONALES EN RETIRO FRENTE A LOS DE - MAS SERVIDORES	13
3.1 CESANTIA	13
3.2 PENSION	17
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
BIBLIOGRAFIA	21

I N T R O D U C C I O N

Pretender resumir en unas cortas líneas el "REGIMEN PRESTACIONAL EN COLOMBIA" y lo que es más utópico hacer una exposición sobre algunos de los temas prestacionales es sumamente difícil, pero no lo es dejar una idea en nuestras mentes sobre la existencia de dicho Régimen, sus diferencias tanto particulares como generales en la aplicación a los diferentes estamentos del mismo Gobierno y lo que es más importante ponernos a pensar en las soluciones que podemos darle como miembros de la Institución de la cual hacemos parte, y que somos realmente los más afectados.

Para ellos necesitaríamos de la orientación de profesionales en la materia y de personas juiciosas que dedicadas a la lectura de los párrafos del Régimen Prestacional, ahonden sus conocimientos y nos den una verdadera luz, para la solución, siendo siempre ecuánimes, sensatos y prudentes en las recomendaciones por darle a un Comando Superior.

Inicialmente veremos las desigualdades prestacionales existentes desde el punto de base constitucional o normativo, para luego en dos pequeños capítulos analizar las desigualdades existentes entre los empleados oficiales frente a los militares tanto en actividad como en retiro, para terminar con unas conclusiones y recomendaciones que ayudarán a mejorar el sistema del que se habla.

No busco en estas líneas criticar, lo existente, puesto que carezco de la autoridad moral, profesional y científica en la materia, solamente pretendo

dejar una inquietud después de leídas y consultadas unas obras, las cuales me dieron unas luces para poder exponer este trabajo.

CAPITULO I

1 NORMAS SOBRE DESIGUALDADES CONSTITUCIONALES EN EL REGIMEN PRESTACIONAL

En este capítulo plasmaremos una serie de normas existentes que serán base para la presentación y análisis de los capítulos siguientes.

- La Constitución en su Título III, establece los derechos civiles y garantías sociales que cobijan a todos los habitantes del territorio Nacional. (1)

- En su Título XVI, establece las normas para la Fuerza Pública (2) y específicamente en su Artículo 166 dice: "La Nación tendrá para su defensa un Ejército permanente. La Ley determinará el sistema de reemplazos del Ejército, así como los ascensos, derechos y obligaciones de los militares".

Estas dos normas nos muestran como desde un principio existe en cierta forma desigualdad, al entrar a excluir de la primera norma a las Fuerzas Militares y de Policía, aceptando en cierta forma que son dos personas distintas, para las cuales las normas de una no le son aplicables a la otra, siendo ambas colombianas.

(1) Constitución Nacional. Imprenta Nacional, 1962, página 13 ss.

(2) Constitución Nacional. Ibidem.

- Estatuto del Empleado Oficial y sus prestaciones Sociales. Regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los empleos de la rama Ejecutiva del poder público.
- Decreto N° 89 del 18 de Enero de 1984, por el cual se reorganiza la carrera de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
- Decreto 2400 de 1968, el cual modifica las normas que regulan la administración del personal civil.
- Decreto 1950 de 1973 (Septiembre 24), por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968.
- Ley 4ª de 1966 (Abril 23), por el cual se provee de nuevos recursos a la Caja Nacional de Previsión Social.
- Decreto 3135 de 1968 (Diciembre 26) por el cual se preve la integración del sector público y privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores Oficiales.
- Decreto 1042 (Junio 7), mediante el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos.
- Decreto 1045 de 1978 (Junio 7) por el cual se fijan reglas generales para la aplicación de las normas para las prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores Oficiales del sector nacional.

Hago referencia a los anteriores Decretos o Leyes desde el punto de vista que son aplicables unos al personal de empleados públicos y Oficiales, en tanto que otros aclaran su aplicabilidad únicamente a las Fuerzas Militares o de Policía, tratándose del tema de las prestaciones para ambas entidades.

CAPITULO II

2 DESIGUALDADES PRESTACIONALES EN ACTIVIDAD FRENTE A LOS DEMAS SERVIDORES DEL ESTADO

Se ha entendido como servidor del estado toda persona que presta un servicio personal, intelectual o material al estado, como resultado de una contraprestación de tipo reglamentaria o de tipo contractual. En otros términos nos referimos al empleado o trabajador oficial. Los militares nos encontramos prestando un servicio a cambio de una contraprestación, por lo cual nos podríamos equiparar para asuntos y efectos del presente trabajo.

Solamente me voy a referir a unas pocas prestaciones surgidas de esta relación "Trabajo-Contraprestación", que nos da una idea de las desigualdades existentes y de la violación de principios legales frente a las mismas leyes.

2.1 SUELDO

Se entiende por sueldo los honorarios recibidos por trabajos realizados en períodos mayores de un día. Para nuestro caso, pago recibido por un empleado público durante un mes de trabajo.

Los sueldos para los empleados públicos del Estado Colombiano se fijan conforme a una graduación de cargos establecida en el Decreto 1042 de 1978 (Junio 7), a la cual cada año el gobierno le hace cambios correspondientes con

con variaciones, más en las cuantías que en los cargos.

El citado Decreto 1042 de 1978, establece en sus artículos: 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 los diferentes grado para cada uno de los niveles de cargos.

Estos niveles son:

- 2.1.1 Nivel Directivo (Nueve grados)
- 2.1.2 Nivel Asesor (Cuatro grados)
- 2.1.3 Nivel Ejecutivo (Diez y siete grados)
- 2.1.4 Nivel profesional (Catorce grados)
- 2.1.5 Nivel Técnico (Diez y seis grados)
- 2.1.6 Nivel Administrativo (Veintiún grados)
- 2.1.7 Nivel Operativo (Nueve grados)

Entendiéndose que con los niveles se le esta determinando el género a la labor desarrollada y con el grado se esta incentivando la permanencia y calidad del servicio.

Hagamos nuestra comparación con los sueldos actuales de los militares.

El Decreto 089 de 1984 (Enero 18), en su artículo 257 "Validez profesional de grados militares", resume la situación del militar así: Militar que adquiera el grado de Capitán o su equivalente, se entiende que tiene título profesional para lo de Ley.

Los profesionales del sector público, están ubicados en el Nivel Profesional, Cuarto grado, cuyo sueldo mensual es de \$47.465.00, según lo determinó el Decreto 109, Artículo 2º del 14 de enero de 1985.

Este sueldo que la Ley ordena que sea el básico para el personal de profe -

sionales, debía ser el pagado a un Capitán de las Fuerzas Militares por lo expuesto en renglones anteriores.

Pero el Decreto 120 de enero 15 de 1985, en su Artículo 1º le fija como sueldo básico a un Capitán de las Fuerzas Militares \$31.420.00, que equivale en porcentaje a menos de las tres cuartas partes del sueldo asignado a un profesional.

Podemos ver la desigualdad consagrada para el militar, hecha palpable por la misma Ley. No podemos decir que le falta veracidad, puesto que la relación es matemática. Tampoco podemos decir que las primas compensan, porque los empleados públicos también las tienen, además, las militares están asignadas por los riesgos que se corren, fuera de su permanente disponibilidad.

2.2. SUBSIDIO FAMILIAR

"El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, en especie y servicios a los trabajadores de medianos ingresos, en proporción al número de personas a cargo". (1)

Pero la misma ley, para aclarar en su artículo define quienes son las personas a cargo.

"Ley 21 de 1982. Artículo 27. Darán derecho al subsidio familiar las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios que a continuación se enumeran:

(1) Diario Oficial, Artículo Primero Ley 21 de 1982, Imprenta Nacional, Bogotá, Primer trimestre 82, Página 289.

- a.- Los hijos legítimos, los naturales, los adoptivos y los hijastros.
- b.- Los hermanos huérfanos de padre.
- c.- Los padres del trabajador".

Como requisitos para devengar el subsidio, exige la Ley que las personas - mencionadas dependan económicamente del trabajador. Que los hijos o herman- nos sean menores de diez y ocho años y que si son mayores estén estudiando hasta los 23 años y después de esta edad si son inválidos o disminuídos en un 60% de capacidad laboral. Por su parte los padres deben depender del - trabajador y tener más de 60 años o si tienen menos que sean inválidos o que sean disminuídos en un 60% de su capacidad laboral. A grandes rasgos ésta es la norma brevemente resumida.

El personal militar devenga el subsidio con los mismos requisitos exigidos a los demás, pero aumentados en los siguientes:

- a.- Ser casado o viudo con hijos legítimos.
- b.- Sólo para hijos legítimos.
- c.- No se paga para hijos legítimos disminuídos en su capacidad laboral, - solamente cuando esa incapacidad es absoluta.

Podemos ver otra diferencia desventajosa para el personal militar y con ma- yor énfasis para el personal civil al servicio de la Institución.

2.3 PRIMA TECNICA

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1042 de 1978 en su Artículo 52, - los empleados públicos tendrán derecho a una prima técnica, para aquellos - funcionarios con especial preparación o experiencia que desempeñen los car- gos de profesional especializado o investigador científico.

En su artículo 53 nos menciona los requisitos; Poseer grado en una carrera profesional, título universitario de especialización y experiencia en el campo de la investigación tecnico-científica o experiencia profesional administrativa o docente de acuerdo con los reglamentos.

El Decreto 656 de 1980 (marzo 14) adiciona al Artículo 53 del Decreto anterior: el título de especialización de post-grado allí previsto se podrá suplir con cinco años de ejercicio profesional en actividad independiente o subordinada y cinco años de profesorado en universidad legalmente aprobada, siempre y cuando las materias ejercicio de la docencia o del profesorado, - tendgan relación con el cargo de que se habla.

Las mismas normas estipulan que su monto es del orden hasta del 50% del sueldo mensual.

El Decreto 89 de 1984, solamente para el personal de Oficiales del Cuerpo - Administrativo, en una equivalencia del 40% de su sueldo básico mensual; - también para los Oficiales Técnicos de la Fuerza Aérea y su equivalente es el 15% del sueldo básico mensual.

En las anteriores exposiciones vemos otras diferencias prestacionales que - resumimos:

- Del 35% para Oficiales Técnicos de las Fuerzas Militares.
- Del 10% para Oficiales del Cuerpo Logístico.

Dentro del medio militar se consideraron otras primas para el personal de - las Fuerzas Militares como son la de Vuelo, Buzo, Paracaidista, Comando, - etc., que en uno u otro sentido tendrían su equivalencia, pero continuarían las desigualdades puesto que éstas especialidades en primer lugar no las -

puede adelantar todo el personal por falta de medios y exigencias de las - disponibilidades en las Unidades y en segundo término en ninguno de los ca - sos sobrepasa el 20% en caso de que fuera fácil adquirirlas. En tanto que por fuera es mucho más fácil especializarse o cumplir los requisitos im - puestos.

Estas primas de las especialidades adquiridas para el personal de las Fuer - zas Militares se contemplan en el Decreto 089 de 1984 (1).

2.4 JORNADA DE TRABAJO DIURNA Y NOCTURNA

Excluyendo al personal de las Fuerzas Militares los servidores del sector - oficial tienen establecido una jornada de trabajo, por horas semanales, con un máximo de cuarenta y cuatro (44) horas que se pueden repartir de tal ma - nera que se trabaje de lunes a viernes y se descansa el sábado. Como exis - ten jornadas intermitentes y discontinuas, como es el caso de la vigilancia, para los servidores de estas actividades se le puede establecer una jornada semanal de sesenta y seis (66) horas máximas. (2)

La norma del Decreto 1042 de 1978, establece que el que trabaje un número - mayor de horas que exceda de la norma establecida debe ser remunerado.

En la Legislación Militar no existen bases para las horas de trabajo diurno, pero si están deducidas las normas del artículo 166 de la Constitución que - dice: "La Nación tendrá para su defensa un Ejército permanente. La Ley ..."

Además en Cada Unidad Operativa existen las políticas de Comando, que son

(1) Decreto 089 de 1984, Publicación Imprenta Fuerzas Militares, Bogotá, 1984. Páginas 41, 42, 43 y 44.

(2) Decreto 1042 de 1978, Diario Oficial N° 35049. Página 56, Tomo 3°.

un extracto con sus adicionales de las del Ejército y en ella se fijan los horarios de trabajo y entrenamiento.

El artículo 34 del Decreto 1042 de 1978 contempla una prima o adicional - del 35% para los que trabajen jornadas nocturnas, sobre el valor de la - asignación mensual.

Del artículo de la Constitución visto anteriormente deducimos otra desi - gualdad para el personal militar tanto en el trabajo diurno como en el noc - turno. La podemos catalogar como una paradoja desprotección para quienes deben proteger al Estado y sus ciudadanos.

2.5 HORAS EXTRAS NOCTURNAS

Las establece el Decreto 1042 de 1978 en su artículo 37 que a la letra dice: "Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente - entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente por funcionarios que - de ordinario laboran en jornada diurna.

Este trabajo se remunerará con un recargo del 75% sobre la asignación básica mensual.

Los incrementos del salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del presente Decreto se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.

En todos los demás aspectos el trabajo extra nocturno se regulará por lo dis - puesto en el artículo anterior".

Este aspecto ni siquiera la ley le establece ninguna contraprestación, desco - nociendo de hecho el precio real de la seguridad y servicio de la defensa, sin el cual sería imposible llevar a cabo el desarrollo del país.

2.6 DEL TRABAJO OCASIONAL EN DIAS DOMINICALES Y FESTIVOS

El Decreto 1042 de 1978 en su artículo 39 y 40 establece; que mediante el cumplimiento de una serie de normas preestablecidas los trabajadores que deban laborar en forma habitual los días domingos o festivos en forma permanente y ocasional tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada domingo o festivo, más el disfrute de un día de descanso compensatorio.

Nuevamente se plasma otra desigualdad desfavorable para el personal de las Fuerzas Militares, ya que a la fecha no se ha legislado aún, a pesar de que normalmente se trabaja dominicales y festivos en forma habitual o permanente.

2.7 GASTOS DE TRASLADO

Continuamos extractando del Decreto 1042 de 1978, Artículo 73 "Cuando un funcionario fuere nombrado con carácter permanente para ocupar un cargo en otro municipio tendrá derecho al reconocimiento de pasajes para él, y su familia y al pago de los gastos del transporte de sus muebles..."

En la Legislación militar la conocemos como prima de instalación, que a la letra dice: "Los Oficiales y Sub-Oficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo que sean trasladados o destinados en comisión permanente dentro del país y tengan por ello que cambiar de guarnición o lugar de residencia, tendrán derecho, si fueren casados o viudos con hijos legítimos a su cargo, a una prima de instalación equivalente a un mes de los haberes correspondientes a su grado..."

Esta prima se reconocerá cuando el Oficial o Sub,Oficial lleve a su familia a la nueva guarnición o sitio donde haya sido trasladado..."

Comparativamente la norma del sector oficial es mucho más amplia puesto que abarca a los nombrados en tanto que para los militares únicamente contempla los trasladados o asignados en comisión permanente.

Así mismo los valores entregados no en todas las ocasiones alcanzan a cubrir los gastos, siempre dependiendo del lugar de destinación. (Habrá casos en que seguramente le sobre).

Resumiendo esta prima tiene sus ventajas y desventajas, tanto para uno como para el otro, pero si deja en desventaja al militar por cuanto, si es bien que recibe los tiquetes en igual forma, los gastos del trasteo no siempre los alcanza a cubrir.

Esta relación de contraprestaciones se haría interminable, en igual forma podríamos hablar de otras tales como la de los incrementos en la antigüedad, intereses sobre cesantías, bonificación por servicios prestados, jornadas mixtas y su remuneración, etc.. solo quiero dejar una idea más, para que personas más versadas en estos temas y con especializaciones en este ramo, nos ayuden y orienten para que cada día se haga más justicia con los hombres de armas que tan desinteresadamente le sirven a sus conciudadanos, fuera de ser su deber constitucional.

CAPITULO III

3 DESIGUALDADES PRESTACIONALES EN RETIRO FRENTE A LOS DEMAS SERVIDORES DEL ESTADO

Si el personal en actividad tiene diferencias tan marcadas y con unas distancias tan separadas, con mayor razón el personal retirado, que no tiene ingerencia alguna ni en la parte militar ni en la parte de los servidores del estado. Sin embargo, tiene que reconocerse que se han logrado en los últimos tiempos algunos logros gracias al empeño de nuestros superiores Jerárquicos, en ayudar a los retirados o por ver cerca su condición de retirados.

Por la brevedad de tiempo y espacio me limitaré a dos prestaciones que he considerado básicas: La cesantía y la pensión.

3.1 CESANTIA

Prestación social que se da a los servidores del Estado en el momento en que se retira del servicio, pero que excepcionalmente por mandato legal puede liquidarse anticipadamente para adquisición, construcción o mejoras de vivienda.

Las normas generales sobre la cesantía están contenidas en los Decretos 1045 de 1978 y 3118 de 1968, en las cuales está determinado que la cesan -

tía del empleado oficial se liquidará anualmente a 31 de Diciembre y equivale a un mes de salario por año de servicio completo o proporcionalmente por fracción.

El Decreto 1045 de 1978 en su artículo 45, determina cuales son las contraprestaciones que recibe el empleado, se deben tener en cuenta para la liquidación de la cesantía, dándoles el nombre de factor de salario, tales como:

- a.- Asignación básica mensual
- b.- Gastos de representación y prima técnica.
- c.- Horas extras.
- d.- Dominicales y feriados.
- e.- Auxilio de alimentación y transporte.
- f.- Prima de navidad.
- g.- Bonificación por servicios prestados.
- h.- Prima de servicio.
- i.- Los viáticos que reciban los funcionarios en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicios.
- j.- Incrementos salariales por antigüedad.
- k.- Prima vacacional.
- l.- Valor de descanso suplementario y el realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio. (1)

(1) Decreto 1045 de 1978, Diario Oficial, Nº 35049, página 63

Se liquida anualmente por la respectiva entidad y es remitida al Fondo Nacional del Ahorro a donde comienza a devengar intereses al diez por ciento anual (10%). Empleado que se retire recibe la cesantía en un plazo aproximado de cuarenta y cinco (45) días.

Para el personal militar está regulada la prestación de la cesantía en el Decreto 089 de 1984 en su Capítulo II, Título V, Artículo 151, así:

"Al personal de Oficiales y Sub-Oficiales que sea retirado del servicio activo bajo la vigencia de éste estatuto, se le liquidarán las prestaciones sociales sobre las siguientes partidas, así:

a). CESANTIAS Y DEMAS PRESTACIONES UNITARIAS, sobre:

- Sueldo básico
- Prima de actividad en los porcentajes previstos en este estatuto.
- Prima de antigüedad
- Prima de Estado Mayor, en las condiciones indicadas en este Estatuto.
- Doceava parte de la prima de navidad.
- Prima de vuelo en las condiciones establecidas en este Decreto
- Gastos de representación para Oficiales Generales o de Insignia
- Subsidio familiar.

PARAGRAFO: Fuera de las partidas específicamente señaladas en este artículo, ninguna de las demás primas, subsidios, auxilios, bonificaciones y compensaciones consagradas en este Estatuto, será computable para efectos de cesantías, asignaciones de retiro, pensiones, sustituciones pensionales, y demás prestaciones sociales!"

"Artículo 154, Cesantía e indemnizaciones. El oficial o sub-oficial de las Fuerzas Militares, que durante la vigencia de este decreto se retire o sea retirado del servicio activo por cualquier causa, tendrá derecho a que el Tesoro Público le pague, por una sola vez un auxilio de cesantía igual a un mes de haberes correspondientes a su grado por cada año de servicio o fracción de seis (6) meses o más, tomando como base las partidas señaladas en el literal a) del artículo 151, y las indemnizaciones que legalmente le puedan corresponder, liquidadas igualmente conforme al artículo 151 de este Decreto".

Las desigualdades son palpables. Para los empleados públicos la cesantía se liquida anualmente, para el militar la liquidación de cesantía se hace al retirarse del servicio por cualquier causa. Para los empleados públicos se cuentan como factores de salario todos sus ingresos laborales, para los militares solamente algunos y no se liquidan todos para todos, sino que dependen de la especialidad, Fuerza, grado, y en especial de la prima de actividad que sólo se computa de la siguiente forma, de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 que dice:

- Para individuos con menos de quince años de servicio el quince (15) por ciento.
- Para individuos con quince o más años de servicio (15), pero menos de veinte (20), el veinte por ciento (20%).
- Para individuos con veinte (20) o más años de servicio, pero menos de veinticinco (25), el veinticinco por ciento (25%).
- Para individuos con veinticinco (25) o más años de servicio, pero con menos de treinta años, el treinta por ciento (30%).

- Para individuos con treinta (30) o más años de servicio, el treinta y tres por ciento (33%).

No cabe duda de la desigualdad legal que la misma ley ha instituido en desventaja para el militar.

3.2 PENSION

Para el caso militar corresponde a la misma asignación de retiro. También posee diferencias que las vemos a continuación.

- La pensión de jubilación del sector oficial se liquida con veinte (20) años de servicio y con cincuenta y cinco (55) años de edad para el hombre y cincuenta (50) para la mujer.
- El sueldo de retiro para el militar se causa en dos formas: primero: después de quince años de servicio, cuando es llamado a calificar servicios por voluntad del gobierno y segundo: con veinte años de servicio por cualquier causal de retiro.
- La pensión de jubilación de un empleado público se le liquida sobre los factores de salario que analizaremos en la cesantía sobre un porcentaje del 75%.
- La asignación de retiro del militar se toma en un porcentaje del (70%) de lo tomado para la liquidación de la cesantía y con veinte años de servicio.
- La pensión de jubilación del empleado público representa el 75% del sueldo que venía percibiendo en actividad o más si tuvo viáticos superiores a 180 días el último año de servicios.

- El sueldo de retiro del militar con veinte (20) años de servicio, siempre es menor al setenta por ciento (70%) de lo recibido en actividad.

Por las razones expuestas anteriormente y si analizamos las cantidades vistas para las cesantías y siendo éstas más altas aún, concluiremos que el militar está en desventaja máxime si se tiene en cuenta que a los veinte años, su pensión no igualará siquiera al 70% de lo devengado en actividad.

CAPITULO IV

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Abarcar la totalidad de las desigualdades existentes entre el sector de trabajadores privados, empleados públicos y trabajadores oficiales, los mismos militares frente a los del ramo de defensa y otras desigualdades que se podrían entrar a analizar necesitaría de tiempo y espacio suficiente en igual que la orientación de una persona experta en estos temas. Tan solo en casos aislados que se tomaron pudimos ver la brecha tan profunda existente entre los diferentes estamentos a tal punto que desde la misma carta fundamental en su Título XVI, artículos 166 y 169, complementado con otras normas constitucionales, dictan una legislación distinta que se puede decir se sale en ocasiones del Derecho existente.
- Es bueno pensar en unificar las prestaciones para el estamento militar, siendo esto urgente, de hecho no podrá hacerse de inmediato, pero si a largo plazo para evitar desigualdades que pueden atentar la contra la moral y el profesionalismo de una Institución pilar fundamental de la Nación.
- Analizadas parte de las desigualdades, pienso que no todo son limitaciones y negativismo, que también poseemos ventajas que podríamos estudiar en capítulos aparte y aunque no son tan significativas para equilibrar

la balanza, si son necesarias para que la parte negativa de la moneda se cam
bie a positiva y tengan sus miembros más incentivos en medio de la misión tan
de sacrificio que tienen que cumplir.

- En los momentos actuales ir a pedir cambios fundamentales en lo existente
conllevaría a situaciones embarazosas ya que la difícil situación económii
ca por la que atraviesan todos los ministerios es real y momentánea. Tal
vez un poco de paciencia y aceptación de lo existente sería nuestra cuota
de sacrificio para la crisis actual.
- Sería necesario sí empezar a pensar en las soluciones, para que llegado -
el momento de bonanza, no nos cojan cortos en el planteamiento y por fal-
ta de previsión llegaríamos a quedar en un futuro más cortos de lo que es
tamos en las circunstancias actuales.

BIBLIOGRAFIA

1. OBRAS CONSULTADAS

- CASTRO, José Félix, Estatuto del Empleado Oficial y sus Prestaciones Sociales, décima edición, Bogotá, Septiembre 1980.
- CASTRO, José Félix, El Contrato de Trabajo. Prestaciones Sociales, décima - segunda edición, Bogotá, Enero 1981.
- COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES, Reglamento de Régimen Disciplinario para las Fuerzas Militares, cuarta edición, Bogotá, Agosto 1979.
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL, Compilación de normas sobre Administración de personal. Salarios y Prestaciones de la rama Ejecutiva del poder público, Bogotá, Diciembre de 1980.
- DIARIO EL ESPECTADOR, Decretos 109 y 120. Enero de 1985. Páginas 2 y 3
- DIARIO OFICIAL, Ley 21 de 1982, Imprenta Nacional, Bogotá, primer trimestre - 1982.
- DIARIO OFICIAL, Nº 35049, Decreto 1042 de 1978, Tomo 3º, Bogotá.
- DIARIO OFICIAL, Nº 35049, Decreto 1045 de 1978.
- MARTINEZ, Castellanos Benjamín, Capitán Abogado, Desigualdades Legales para el personal Militar frente a los demás servidores estatales y particulares. Monografía. Enero de 1984.
- MINDEFENSA, Normas dictadas para el personal de las Fuerzas Militares con base en las leyes 60 de 1976 y 5ª de 1978, Bogotá, Agosto 1978.

MINISTERIO DE GOBIERNO, Constitución Política de Colombia, Bogotá, 1962

MINISTERIO DE TRABAJO, Y SEGURIDAD SOCIAL, Boletín de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá, Marzo - Abril 1984.

37272-