



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

ACUERDO DE CONSEJO SUPERIOR

No. 0001 DEL 3 DE MARZO DE 2022

**POR LA CUAL SE FIJA LA POLITICA DE RETIRO DE PERSONAL POR
PENSIÓN DE VEJEZ AL INTERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
ESUMER**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Esumer, en uso de sus atribuciones estatutarias y, en especial las conferidas en los literales e) y g) del artículo 21, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69, garantiza la autonomía universitaria al preceptuar que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Que el Plan Estratégico y Prospectivo (2021-2027) de Esumer señala que las Capacidades Institucionales, crecerán mediante el mejoramiento de los recursos financieros, las necesidades e inversiones de recursos humano, tecnologías y de infraestructura física y virtual, y a su vez, demandará la actualización y la generación de nuevos programas correspondientes con la dinámica del sector real, exigiendo que la cualificación organizacional sea potencializada y con mayor apertura (cantidad y calidad) en innovación y emprendimiento, por lo tanto, es fundamental para el crecimiento institucional renovar de forma permanente su infraestructura física, humana y tecnológica.

Que para dar cumplimiento al Plan Estratégico de Esumer, se debe considerar que los cambios que permitan la flexibilidad organizativa y funcional no pueden afectar al talento humano, ya que este constituye su principal capital, reconociendo las habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a la organización, para lo cual, se hace necesario adoptar medidas que permitan generar espacios laborales para renovar al personal dentro de las capacidades institucionales.

Sede Robledo Calle 76 N°80 - 126 Carretera al Mar
Sede Premium Plaza Carrera 43A N°30 - 25 Piso 3A
Sede La Fe Oriente Antioqueño
PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55
E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia - Suramérica



Que un factor de equilibrio entre la organización y el talento humano que permita la renovación de este último sin vulneración de sus derechos, radica en disponer de las vacantes generadas por la pensión de vejez del personal que hay cumplido con los requisitos de ley.

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-398/13, señaló que la pensión de vejez se constituye como una prestación económica, resultado final de largos años de trabajo, ahorro forzoso en las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Su finalidad directa es garantizar la concreción de los derechos fundamentales de las personas traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna. El derecho a la pensión tiene conexidad directa con el derecho fundamental al trabajo, en virtud de la amplia protección que de acuerdo a los postulados constitucionales y del Estado Social de Derecho se debe brindar al trabajo humano en todas sus formas. Se asegura entonces un descanso “remunerado” y “digno”, fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo.

Que la Ley 797 de 2003, estuvo precedida de la necesidad de dar cumplimiento al mandato constitucional de “propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar” (art. 53 C.N.), mediante el relevo de las personas de mayor edad y la correlativa oportunidad dirigida a la población joven o en curso de su vida profesional de obtener nuevas fuentes de empleos. Esto en armonía con la obligación del Estado de intervenir en la economía para dar “pleno empleo a los recursos humanos” (art. 334 C.N.), por medio de la redistribución y renovación de un recurso escaso como lo son los empleos (CSJ SL2509-2017).”

Que el Consejo Superior, en su sesión del 3 de marzo del año 2022, aprobó llevar a rango de norma interna, la política institucional que viene aplicando desde el año 2019, para reglamentar el retiro de los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos de ley para alcanzar la pensión de vejez, reglamentación que tiene a su vez, el alcance de Política Institucional.

En virtud de lo expuesto, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Esumer,



ACUERDA:

ARTÍCULO ÚNICO: Adoptar para la Fundación Universitaria Esumer, la siguiente política de retiro de personal por pensión de vejez al interior de la Fundación Universitaria Esumer, cuyo texto es el siguiente:

TÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: Definición de Pensión. La pensión se define como una prestación económica administrada por el sistema de seguridad social correspondiente, al cual se accede cumpliendo con los requisitos laborales solicitados, mediante un ahorro pensional, y por circunstancias que ameriten compensación de parte del Estado o Entidad privada en el que esté adscrita una persona.

ARTÍCULO 2: Tipo de pensiones. Se conocen como tipo de pensiones las siguientes:

- Pensión por sobreviviente.
- Pensión por orfandad.
- Pensión alimenticia.
- Pensión por accidente laboral.
- Pensión por invalidez.
- Pensión de jubilación.
- Pensión por cesamiento.

ARTÍCULO 3: Sistemas para el ahorro pensional. El ahorro pensional se puede realizar mediante dos sistemas: El sistema privado, acudiendo a un Fondo de Pensiones, en el cual tienes la opción de acceder a una pensión al cumplir con 1.150 semanas de actividad laboral cotizada como una pensión mínima. El sistema público, el cual requiere 1.300 semanas de actividad laboral activa, determinando el monto de la pensión con los últimos 10 años de rendimiento laboral que produzca el trabajador, según la normatividad laboral vigente al momento de proferir la presente resolución.

Sede Robledo Calle 76 N°80 - 126 Carretera al Mar
Sede Premium Plaza Carrera 43A N°30 - 25 Piso 3A
Sede La Fe Oriente Antioqueño
PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55
E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia – Suramérica



ARTÍCULO 4: Definición de jubilación. La jubilación se define como el hecho de una persona natural cesar su actividad laboral, por haber cumplido con la cantidad mínima de años activa en el mundo laboral, por presentar una imposibilidad física o de salud que le impida continuar trabajando, o, la más común, por haber alcanzado la denominada tercera edad.

TÍTULO II

RETIRO VOLUNTARIO Y RETIRO SOLICITADO

ARTÍCULO 5: Requisitos para acceder a una pensión por vejez. La pensión de vejez es la pensión que un afiliado al sistema logra al cumplir con los requisitos de ley, los cuales varían de acuerdo al régimen al cual se encuentra afiliado, bien sea el de Régimen de prima media con prestación definida o en el Régimen de ahorro individual con solidaridad.

ARTÍCULO 6: Requisitos para pensionarse en el régimen de prima media con prestación definida. Son dos los requisitos para pensionarse:

- Haber cumplido la edad, que al momento de la expedición de la presente resolución está establecido en hombres 62 años y mujeres 57 años.
- Haber cotizado el mínimo de semanas requeridas, que al momento de entrar en vigencia la presente resolución se encuentran en un mínimo 1.300 semanas.

ARTÍCULO 7: Requisitos para pensionarse en el régimen ahorro individual con solidaridad. Este régimen corresponde a los fondos privados, es un régimen individual, donde cada individuo se financia su pensión, pero debe contar con el capital suficiente para pagarse su pensión, de manera que el capital acumulado debe permitir financiar una pensión superior al 110% del salario mínimo según el artículo 64 de la ley 100 de 1.993.

Si una persona no acumula el capital para pagarse la pensión, el artículo 65 de la ley 100 permite una garantía de pensión mínima, para la cual debe tener, a la fecha de expedición del presente acto, 62 años de edad hombre y 57 la mujer, y en ambos casos, haber cotizado como mínimo 1.150 semanas.

Sede Robledo Calle 76 N°80 - 126 Carretera al Mar

Sede Premium Plaza Carrera 43A N°30 - 25 Piso 3A

Sede La Fe Oriente Antioqueño

PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55

E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia - Suramérica



Si no reunió el capital suficiente para la pensión, y se cumple con los requisitos de edad y semanas, puede acceder a la pensión mínima, garantizada por el estado por el principio de solidaridad, del régimen individual con solidaridad.

Si el afiliado al fondo privado no reúne el capital para pensionarse, ni cumple con los requisitos para acceder a la garantía de pensión mínima, puede seguir cotizando hasta alcanzar el capital para pensionarse, o puede solicitar la devolución de los aportes una vez se cumpla con el requisito de edad sin acumular el capital para pensionarse.

ARTÍCULO 8: Procedimiento para el retiro voluntario. Sea cual fuere el régimen al cual se encuentre adscrito el trabajador y cumplidos los requisitos de ley, una vez que este haya iniciado, sin requerimiento alguno por parte de la Fundación, el trámite para obtener su jubilación y por ende la pensión de vejez, informará al área de gestión humana de la Institución o quién haga sus veces, sobre la novedad administrativa y solicitará que cese el descuento de nómina por concepto de fondo de pensión.

Una vez le sea reconocida la pensión de vejez, el trabajador presentará la carta de renuncia señalando a partir de cuándo termina la relación contractual, previa verificación del recibo efectivo de su primera mesada pensional.

ARTÍCULO 9: Procedimiento para el retiro solicitado. Sea cual fuere el régimen al cual se encuentre adscrito el trabajador y cumplidos los requisitos de ley, si el trabajador no ha iniciado el trámite para obtener su jubilación y por ende la pensión de vejez, la Fundación procederá a solicitarla en los términos consagrados en el parágrafo tercero del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 que contempla lo siguiente: Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Para el efecto, el área de gestión humana de la Institución o quien haga sus veces, requerirá, pasados los treinta (30) días de cumplidos los requisitos de ley, al trabajador para que informe acerca del inicio de los trámites pertinentes o de lo contrario, el empleador queda facultado para solicitar el reconocimiento de la pensión en nombre del trabajador.

Sede Robledo Calle 76 N°80 - 126 Carretera al Mar
Sede Premium Plaza Carrera 43A N°30 - 25 Piso 3A
Sede La Fe Oriente Antioqueño
PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55
E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia - Suramérica



Una vez reconocida la pensión al trabajador, se configura, de conformidad con el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, en concordancia con el párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100 de 1993, que señala en su primer inciso: Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones y se haya validado su ingreso en la nómina del fondo de pensiones.

En caso que Esumer, en calidad de empleador haga uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, deberá informar por escrito a la administradora o a la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, con una antelación no menor a tres (3) meses, la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral, allegando copia de comunicación en la que se indique tal circunstancia.

La administradora o la entidad que efectuó el reconocimiento de la pensión, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación de que trata el inciso anterior, deberá informar por escrito al empleador y al beneficiario de la pensión la fecha exacta de la inclusión en nómina general de pensionados.

Recibida la comunicación de la administradora o del fondo de pensión sobre la inclusión en la nómina de pensionados, Esumer comunicará al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha definitiva de la terminación del contrato laboral con justa causa.

ARTÍCULO 10: Plan de retiro institucional. El área de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, elaborará y ejecutará con el personal que se encuentre a un (1) año de cumplir con los requisitos de ley para iniciar los trámites para obtener la pensión de vejez, programas de desvinculación asistida, que acompañen al trabajador hacia el reconocimiento de su derecho de jubilación y pensión.

Sede Robledo Calle 76 N°80 - 126 Carretera al Mar

Sede Premium Plaza Carrera 43A N°30 - 25 Piso 3A

Sede La Fe Oriente Antioqueño

PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55

E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia - Suramérica



ARTÍCULO 11: Aplicación general. La presente resolución obliga a todo trabajador de la Institución vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo o a término indefinido.

Para los contratos de obra, y en particular, para ejercer la docencia, por su propia naturaleza, procederá la contratación de personal en estado de prejubilado o jubilado, según sean las necesidades y las consideraciones previas del proceso docente, avaladas por el representante legal de la Institución con su firma en el respectivo contrato.

El presente Acuerdo, rige a partir del 3 de marzo de 2022 y eleva al rango de norma interna, la política institucional sobre el retiro de personal por pensión de vejez vigente desde el año 2019. Cúmplase.

JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID

Presidente

GUSTAVO LONDOÑO OSSA

Secretario General