

**La deficiencia funcional del sistema de pensiones en Colombia con base en la expectativa de vida de las personas en comparación con la legislación chilena, argentina y francesa.**



**ACREDITACIÓN  
INSTITUCIONAL EN  
ALTA CALIDAD**  
Resolución 008607 de mayo 16 de 2022

Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana

**La deficiencia funcional del sistema de pensiones en Colombia con base en la expectativa de vida de las personas en comparación con la legislación chilena, argentina y francesa**

Mariana Vélez Sierra

David Gaviria Taborda

Asesora

Carolina Rojas Flórez

Abril 2025

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

## Agradecimientos

Primero, queremos agradecer a Dios, por darnos la fortaleza, la entereza y la sabiduría necesarias para alcanzar esta meta. Su guía ha sido fundamental en cada paso de este camino.

A nuestra familia, por su amor incondicional, su confianza en nosotros, nuestras capacidades y su apoyo constante. A nuestros padres, por ser ejemplo de esfuerzo y dedicación, y por brindarnos siempre las herramientas necesarias para cumplir nuestros sueños. A nuestros hermanos y demás seres queridos, por su motivación.

A nuestros docentes, quienes, con su dedicación, conocimiento y disposición, han sido piezas clave en nuestra formación académica y personal. Gracias por compartir su experiencia y enseñarnos a superar los retos con disciplina y pasión.

A nuestros amigos y colegas, por estar presentes en cada una de las etapas de este proceso, por su apoyo, sus palabras de inspiración y por hacer de esta experiencia algo inolvidable. Su compañía ha sido un motor de inspiración y fortaleza.

A todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a este logro, ya sea con su consejo, su ayuda desinteresada o simplemente con una palabra de fortaleza en cada uno de los momentos difíciles.

Finalmente, agradecemos a nuestra determinación y esfuerzo, porque cada desafío superado nos ha permitido crecer y llegar hasta aquí. Este logro se ve como el resultado de años de trabajo, dedicación y constancia.

Gracias a todos por ser parte de este camino.



## RESUMEN

Esta investigación surge a través de la necesidad de concientizar la deficiencia funcional del sistema de pensiones en Colombia, basándose en la expectativa de vida de las personas y haciendo una comparación con la legislación en países como Chile, Francia y Argentina, mediante un abordaje cualitativo, aunando como objetivos la comparación entre regulaciones, reconocimiento de las principales deficiencias en Colombia y posteriormente la identificación de retos del sistema pensional.

Así mismo, subyacen temas fundamentales como la calidad de vida, economía, cambios sociales, principio de equidad y derecho comparado, cada uno de ellos enfocados en la ley 100 de 1.993, ley 2381 de 2024 y las leyes de los países en referencia, trayendo a la investigación un enfoque idealizado en la expectativa de vida y su aumento inminente como uno de los requisitos para ser beneficiario del derecho pensional, en busca de proporcionalidad.

Analizada desde los principales postulados de la Seguridad Social a nivel histórico, como la solidaridad, sostenibilidad y mejorar la calidad de vida

## ABSTRACT

This research arises from the need to raise awareness of the functional deficiency of the pension system in Colombia, based on the life expectancy of people and making a comparison with the legislation in countries such as Chile, France and Argentina, through a qualitative approach, combining as objectives the comparison between regulations, recognition of the main deficiencies in Colombia and subsequently the identification of challenges of the pension system.

Likewise, fundamental issues such as quality of life, economy, social changes, principle of equity and comparative law underlie, each of them focused on Law 100, Law 2381 of 2024 and the laws of the countries in reference, bringing to the research an idealized focus on life expectancy and its imminent increase as one of the requirements to be a beneficiary of the pension right, in search of proportionality.

Analyzed from the main postulates of Social Security at a historical level, such as solidarity, sustainability and improving the quality of life of the population, focused on the identification of challenges of the

de la población, enfocados en la identificación de retos del sistema pensional mediante los objetivos de garantizar la eficiencia como principio de seguridad social y la sostenibilidad de este.

**Palabras clave:** Pensión, expectativa de vida, derecho comparado, sostenibilidad, legislación y solidaridad.

pension system through the objectives of vi guaranteeing efficiency as a principle of social security and its sustainability

**Keywords:** Pension, life expectancy, comparative law, sustainability, legislation and solidarity.



## Tabla de Contenidos

Introducción.....	1
Capítulo 1 COMPARACIÓN ENTRE LAS LEGISLACIONES DE CHILE, ARGENTINA, FRANCIA Y COLOMBIA, EN RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SISTEMA PENSIONAL. ....	5
CAPITULO 2 PRINCIPALES DEFICIENCIAS DEL SISTEMA PENSIONAL EN COLOMBIA.....	18
CAPÍTULO 3. RETOS DEL SISTEMA PENSIONAL EN COLOMBIA PARA GARANTIZAR LA EFICIENCIA COMO PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	32
3.1 Cobertura en el sistema pensional.....	32
3.1 Retos con el derecho comparado.....	34
3.3 Acceso a la pensión.....	36
3.4 Disminución de semanas en mujeres según la Ley 2381 del 2024 o reforma del 2024. ....	37
CONCLUSIONES .....	41
Bibliografía.....	44

## **Lista de tablas**

ix

Tabla 1 .....	38
---------------	----

## **Lista de gráficas**

Gráfica 1 .....	33
-----------------	----

En esta investigación se pretende abordar un tema en particular como lo es la pensión, el cual ha generado incertidumbre cuando se habla de dicho término, comprendiendo este una remuneración en forma de ahorro que se utiliza con la finalidad de brindar una cobertura económica por el resto de la vida. Ahora bien, este se ha considerado un problema por la compleja justificación de la sostenibilidad y garantías de los sistemas pensional, que, si bien se rige a partir de un sistema universal de la solidaridad, también reúne intereses de por medio.

Igualmente subyacen temas fundamentales como: Principio de equidad, derecho comparado, impacto social, soluciones gubernamentales, calidad de vida, economía y cambios sociales, para los que también implicarán repercusiones en el manejo de la sostenibilidad del sistema pensional y los cuales se indagarán a lo largo de la presente investigación.

Se analizarán también los fundamentos normativos, los retos que enfrenta Colombia, respecto a la ley 33 de 1985, decreto 758 de 1990, ley 100 de 1993 y la reforma 2024 o ley 2381 de 2024, de igual forma cuál ha sido el pronunciamiento por parte de la legislación respecto al tema de pensiones.

El sistema de pensiones en general, tanto público como privado en Colombia podrían tener una deficiencia en su funcionamiento y esta afecta de una manera importante su misión en la cual prevalece el proteger el futuro de los afiliados, generando una estabilidad económica en la vejez o invalidez, dependiendo del caso en concreto. Deficiencia la cual se refleja en el manejo de sus recursos y la carente planeación de su sustento, siendo estas quienes afectan directamente su esencia y objeto principal.

Además, estas falencias a nivel funcional no solo se han presentado en Colombia ya que en otros países también se han visto reflejadas, a pesar de los principios que se han implementado en búsqueda de su sostenibilidad donde se convierte en un sistema más

riguroso, y que no brindan pensiones sin una ciencia cierta, sin unos requisitos establecidos<sup>2</sup> y sin primero comprometer unas cuantas semanas y/o cotizaciones. En algunos países, la solución que se ha venido presentando es el aumento en semanas o en edad como requisitos, para poder pensionarse, en Colombia por ejemplo estos requisitos según la ley 100 de 1.993 son: tener 57 años la mujer o, 62 años el hombre y reunir 1300 semanas de cotización en cualquier tiempo, la cual podría continuar siendo la misma en la reforma del año 2024.

Es un problema que cada vez aumentan más los requisitos debido a la garantía que parece inexistente de recibir una pensión, haciéndolo cada vez más incierto, ¿debería un país como Colombia acogerse a los aumentos que se evidencian en otros países? Y ¿qué impacto tendría socialmente este aumento? Las personas no estarían dispuestas a trabajar hasta los 70 años, y tampoco sería una condición viable para poder garantizarse una pensión. Con base a esto resulta conveniente comenzar a cuestionarse sobre la sostenibilidad que tendrá a corto, mediano y largo plazo este sistema y en su defecto, una posible conclusión favorable a satisfacer las necesidades principalmente internas respecto a la permanencia del mismo.

El sistema pensional se ha tratado a nivel internacional de manera que se encuentra entre los derechos de la OIT (Organización internacional del trabajo) desde la cual se ha permitido una evolución en cuanto al sistema de pensiones a nivel internacional y de la cual se dice que:

Debido a las diferentes evoluciones de la normativa internacional, los convenios que son más recientes de las Naciones Unidas reconocen la seguridad o protección social como un derecho humano, dejando de un lado la relación laboral. Esto implica que los Estados asumen la responsabilidad ineludible de garantizar este derecho y desarrollar estrategias las cuales aseguren su cobertura progresiva y mejora continua.

De igual forma es importante tener en cuenta que no pertenece un modelo único de Seguridad Social, esto es que:

Cada sociedad de acuerdo con sus enfoques culturales, su pasado, sus instituciones y el nivel de desarrollo establecerá el suyo, recordando que el éxito de un sistema de

seguridad social depende de la confianza que los ciudadanos tengan en él. (Goyes,<sup>3</sup> 2013, pp. 6,9).

Esto dando claridad a que se reconoce la seguridad social como un derecho pero que hay una diversidad de modelos a nivel internacional. Ahora bien, continuando con los conceptos de la investigación es necesario entender qué se puede hablar de esperanza de vida como un indicador el cual proporciona la información del promedio en años que una persona puede llegar a vivir, esta esperanza de vida se puede ver afectada o beneficiada por su entorno, social, económico, de tiempo, espacio y también por temas de salud.

En Colombia, país principal dentro de la investigación, se puede iniciar para tener una mejor claridad diciendo que:

En diciembre de 1993 se aprobó la creación del Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, conformado por los subsistemas de pensiones, salud, riesgos laborales y servicios complementarios o cajas de compensación familiar.

La Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003 son la marca legal que regula el Sistema General de Pensiones (SGP). En concordancia, múltiples trabajos de investigación identifican una fuerte relación entre pensión, empleo formal, tasas de rentabilidad reconocidas a las cotizaciones y constancia en la consignación de los aportes al SGP en el transcurso de la vida económicamente activa (periodo de acumulación). (Mora, 2016, p.1).

Con esto, algunas contingencias que se pueden evidenciar en el sistema pensional desde la ley 100 de 1.993, que se reflejaban como un imposible para ese entonces, a pesar de la poca confianza que se le generaba a los cotizantes respecto de su estabilidad y garantía a recibir una pensión, sólo se enfocan en el criterio de fidelización de los clientes, generando un enfoque menor en el resto de los criterios y principios, entre ellos la sostenibilidad financiera del sistema. Por ejemplo, hablando del régimen de transición antes de la ley 100 de 1.993, en este se pensaba una estabilidad hasta el 2010 como mínimo, luego de ver un estado económico deficiente con estos regímenes, hubo que cortar algunos y

disminuir su estabilidad hasta el año 2005, generando perjuicios para muchas personas que<sup>4</sup> posteriormente sanearán con indemnizaciones sustitutivas.

Es importante recalcar el papel del derecho comparado en esta investigación sobre el sistema de pensiones, en gran medida porque la base de las pensiones en Colombia es traída de otros países, más puntualmente un claro ejemplo es Chile, y que también hay naciones con un sistema y unos precedentes históricos muy importantes e incluso que pueden ser funcionales como lo es la situación de Francia.

Francia es un país donde las pensiones son consideradas un premio simbólico a un esfuerzo de toda la vida y que se ha forjado a través de la historia, también lo manejan bajo los principios universales de solidaridad, eficacia, unidad, sostenibilidad financiera, entre otras. Tienen los mismos fundamentos históricos, lo que cambia es su visión sociológica respecto de lo que es jubilarse o pensionarse. En Francia se manejan 5 regímenes: General, especial, agrícola, trabajadores autónomos no agrícolas y complementarios, cada uno con sus generalidades y especificaciones.

Mirando hacia otro lado, otro país que ha sido eje en el tema de pensiones es Argentina; donde se maneja un concepto llamado sistema previsional, nación que al igual que la mayoría de países en Latinoamérica, ha presentado diferentes coyunturas y diversidades respecto a la sostenibilidad, por ejemplo, Argentina se ha enfrentado a situaciones de total crisis como en el año 1994 donde se vieron obligados a contemplar un método llamado capitalización total que llevaría a la reversión completa de su carencia y a proteger casi el 90% de adultos mayores en su sistema previsional, para el año 2008 se implementaron políticas de cobertura provisional y temporal para ciertos grupos como apoyo a la prima media sin constituir un régimen como tal.

Se ha evidenciado tanto a nivel interno como en el externo, es decir en otros países o legislaciones, que cada sistema pensional revisa sus propias posibilidades y se adapta a su libre favorecimiento bajo los fundamentos normativos, tema que se abordará dentro del presente trabajo de investigación llegando a profundidad en el sistema pensional de los países

de Chile, Argentina y Francia, con la finalidad de llegar a unos retos que podría tener<sup>5</sup> Colombia en su sistema, comparándolo con las demás legislaciones.

## **Capítulo 1 COMPARACIÓN ENTRE LAS LEGISLACIONES DE CHILE, ARGENTINA, FRANCIA Y COLOMBIA, EN RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SISTEMA PENSIONAL.**

Este capítulo pretende abordar como objetivo una comparación entre las legislaciones de Chile, Argentina, Francia y Colombia, abordando primero como es el sistema pensional de cada país y sus requisitos, y como cada uno se adapta a su libre favorecimiento bajo sus fundamentos normativos respetando el derecho de la seguridad social, observando como entre ellos tienen similitudes y diferencias dentro de sus sistemas.

### **CHILE**

Al igual que en Colombia, Chile cuenta con tres tipos de pensiones como lo son por invalidez, por vejez y sobrevivencia, el sistema que estos manejan tienen el nombre de Sistema de Capitalización Individual Obligatoria, este consiste en que los trabajadores aportan o depositan mensualmente un porcentaje de su sueldo en una Cuenta Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), de manera que su fin es la misma de Colombia y es financiar el futuro de la persona que hizo dichos aportes cuando se encuentre en la etapa de retiro o si fallece sea de sobrevivencia para quienes sean sus beneficiarios.

Entre los requisitos que solicitan en Chile es la edad donde en las mujeres deberán de tener 60 años y los hombres 65 años esta es una pensión por vejez edad legal, cuando las personas llegan a su edad su beneficio o pensión, dependerá únicamente de lo ahorrado durante su tiempo activo, productivo o trabajado y su rentabilidad generada, a diferencia de Colombia que requiere una cotización de 1300 semanas.

En Chile el Sistema Pensional puede ser de dos formas, uno público no contributivo y otro que es contributivo obligatorio con bases en el ahorro y la capitalización. La ley N° 20255 de 2008, estableció en el país la reforma previsional, implementando 3 pilares básicos los cuales harán parte o conformarán el sistema de pensiones en Chile y que es importante tenerlos en cuenta:

- **Solidario:** esta busca prevenir la pobreza en personas mayores o población adulta en el país y/o en caso de invalidez. sus cuatro componentes básicos son: Pensión Básica Solidaria de Vejez, Pensión Básica Solidaria de Invalidez (Ley 20255 de 2008. Por la cual se establece Reforma Provisional. 11 de marzo de 2008. D.O BCN), Aporte Previsional Solidario de Vejez, Aporte Previsional Solidario de Invalidez, cada uno cuenta con unos requisitos necesarios que deben de ser cumplidos para aplicar a estos.
- **Contributivo:** ayuda o contribuye si bien lo dice su nombre, a lo que puede ser un nivel de vida adecuado para quienes han terminado su vida laboral con los aportes realizados a lo largo de tiempo.
- **Voluntario:** Según la ley 20255 de 2008 completa el ahorro obligatorio realizado a través del sistema de AFP, en Chile hay incentivos tributarios para quienes realizan estos aportes voluntarios mediante instrumentos financieros.

En Chile existen diferentes tipos de pensión, tales como:

**a. PENSION DE VEJEZ:**

7

Si bien su nombre lo indica es la retribución económica o pensión por vejez a personas de la tercera edad que cumplan con el requisito de la edad legal, para aplicar a esta se encuentra en 65 años para hombres y 60 años para mujeres, además deberá demostrar su residencia en el país de Chile al menos por un tiempo de 20 años continuos o discontinuos en caso de no contar con la nacionalidad y su beneficio depende de lo que se aportó en su vida activa de trabajo, teniendo en cuenta que si hace parte del 60% de la población más pobre podrá complementar con el pilar solidarios ya mencionado en el acápite anterior.

**Pensión anticipada:** Se encuentra ubicada en este acápite ya que seguirá siendo de vejez, pero de manera anticipada, es decir, antes de que se cumpla con la edad establecida por la ley, la persona afiliada deberá cumplir con los requisitos de haber logrado tener o financiar una pensión que supere el 70% del promedio de sus ingresos en la última década de trabajo.

**b. PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA:**

Esta se da en el momento en que la persona que se encuentra afiliada a su respectivo fondo fallece siempre y cuando se encuentre activa al fondo o ya se encontrase pensionada.

Esta pensión será otorgada a los familiares y/o beneficiarios que cumplan con los requisitos legales establecidos dentro de la normatividad, entre ellos se encuentran: El o la cónyuge (pareja), a los hijos hasta sus 18 años o en medida excepcional hasta los 24, hijos inválidos declarada esta hasta los 24 años, padres o madres de hijos concebidos por fuera del matrimonio y en porcentaje establecido por la misma la cual dependerá del parentesco de quien quede como beneficiaria como, por ejemplo, la cónyuge recibirá un 60%, hijos solteros

menores de 18 años un 15% y será el mismo si aparte de solteros son menores de 24 años y<sup>8</sup> estudiantes, entre otros.

**c. PENSIÓN DE INVALIDEZ:**

Es también una pensión anticipada, toda vez que la persona afiliada sufra una afección médica permanente en su capacidad para laborar o trabajar, esta puede ser por enfermedad, debilitamiento de sus capacidades físicas o intelectuales, para acceder a esta hay que tener en cuenta que debe ser declarada por parte de una comisión médica y que dependerá del porcentaje dictaminado por la comisión si esta es una pensión de invalidez parcial o imparcial, cumpliendo con el requisito de por lo menos el 50% de incapacidad determinada.

Continuando con la explicación del sistema pensional de Chile es necesario mencionar las modalidades de pensión con las que esta cuenta, donde cada uno tiene su forma de administración y financiamiento, según el decreto ley 3500 de 1980:

**1.Retiro programado:** Es un sistema donde la persona afiliada aún conserva sus fondos, es decir su propiedad, y tiene la opción de cambiar de AFP o modalidad de pensión, de igual forma si la persona fallece el saldo restante se utilizará para pagar la pensión de supervivencia a sus beneficiarios y que en caso de no existir estos se pagaran como herencia.

**2.Renta vitalicia inmediata:** En esta modalidad quien es el afiliado firma un contrato con una compañía aseguradora de vida, la cual se obliga a abonar una renta y/o dinero de manera mensual fija, esto durante el resto de la vida del afiliado y, al momento de fallecer, la compañía les realizara los pagos a sus beneficiarios ya designados.

**3.Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida:** Según la ley 3500 de 1980 el cual establece el nuevo sistema de pensiones, en su artículo 64 manifiesta que esta modalidad también se realiza con un contrato mediante una aseguradora de vida la cual se encargara de pagar una renta vitalicia mensual fija, la cual dará inicio en una fecha futura y que mientras tanto, el afiliado contará con un saldo en su cuenta individual de la AFP con el fin de recibir

un pago de manera temporal, la cual tendrá como propósito cubrir el tiempo entre la<sup>9</sup> contratación de esta modalidad y el inicio del pago de la renta.

**4.Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado:** Los fondos de la cuenta individual del afiliado en la AFP se dividen y con ellos se contratan al mismo tiempo una renta vitalicia inmediata y una pensión por retiro programado, es decir se tienen en cuenta las primeras modalidades mencionadas anteriormente.

## **ARGENTINA**

Se cuenta con un sistema previsional el cual incluye cobertura a los riesgos que tienen conexión con la vejez, invalidez y fallecimiento, el eje principal de las pensiones en Argentina es el SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino), reglamentado por la Ley 24241 de 1993 (Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) el cual se encuentra definido como un régimen de afiliación obligatoria para todos los trabajadores, y teniendo en cuenta que existe una cantidad considerable de regímenes independientes.

En este país durante 1993 y 2008 funcionó el sistema o régimen de capitalización el cual aún se aplica en Chile y Colombia, países que nos competen en esta investigación. en Argentina luego del 2008 cuenta con un nuevo sistema y es el régimen de reparto el cual consiste en que las empresas y los trabajadores en actividad con los aportes que hacen pagan las pensiones o jubilaciones también se le suma otros fondos que vienen de impuestos y aportes del tesoro nacional.

El régimen de reparto es un poco fragmentado toda vez que dentro del mismo pueden encontrarse otros subsistemas, en argentina se encuentra en primer lugar el sistema integrado previsional argentino o SIPA escrito anteriormente y el cual es administrado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), también se encuentra sistemas provinciales, esquemas previsionales como normativa propia y cajas profesionales.

Como requisitos para pensionarse o jubilarse siendo este el término utilizado en<sup>10</sup> Argentina, es necesario tener al menos 30 años de aportes y al igual que Chile en el caso de las mujeres tener 60 años y los hombres 65 años, sin embargo, en este país existen algunas actividades especiales, que los diferencian de otros trabajos y les permiten unos beneficios especiales, como lo son acortar la edad de retiro cuando realizan actividades laborales que así lo ameriten y/o cuando realizan trabajos de alto riesgo, podrán estos exigir una menor cantidad de años en cuanto a aportes, el nivel de haberes o reglas de movilidad, entendiendo que todo esto son condiciones excepcionales a lo que quizás pueda llamarse la regla general.

## **FRANCIA**

Iniciando ahora con el país de Francia, se puede mencionar que su sistema pensional tiene como objetivo suministrar un ingreso correcto y proporcional a los jubilados o pensionados, mientras asegura su viabilidad financiera a largo plazo. El envejecimiento de la población, derivado de la mayor expectativa de vida y las bajas tasas de natalidad, representa un desafío constante, ya que la cantidad de pensionados aumenta más rápido que la de personas en edad de trabajar.

Para apoyar y siendo un garantista de la estabilidad del sistema de reparto, los gobiernos periódicos han introducido diferentes leyes con el fin de reformar y manejar las diferentes y múltiples implicaciones económicas que han surgido a la hora de realizar los cambios que proporciona cada ley implementada y que de igual forma busca reducir el aumento de los gastos públicos. Como resultado, desde el año de 1993 se han implementado reformas en Francia, lo que ha generado preocupación y protestas entre la ciudadanía.

Algunas de las medidas adoptadas incluyen el aumento de la edad pensional, el incremento en cuanto al tiempo de aportes o de cotización, disminución y restricción a las pensiones anticipadas y el impulso a la extensión de la vida laboral, esto siguiendo las tendencias comunes en toda Europa y promovidas por las instituciones de la Unión Europea.

Sin embargo, el legislador francés se encuentra con un desafío significativo y es que no solo debe realizar las reformas necesarias y continuas para organizar el sistema de

pensiones teniendo en cuenta la evolución del envejecimiento poblacional, sino realizar de la misma forma una tarea que evite generar tensiones y conflictos sociales. Así, el legislador se enfrenta a la difícil tarea de equilibrar asuntos financieros, políticos y sociales, en busca del acuerdo y la colaboración de todos los actores sociales implicados.

En recuento histórico sobresalen las siguientes reformas:

- **Reforma “Balladur” de 1993:** Según la ley del 22 de julio de 1993 la cual manifiesta las implicaciones del incremento en el periodo cotización requerido diciendo que:

Para obtener una pensión completa (equivalente al 50% de la pensión de base), pasando de 150 trimestres (37,5 años) a 160 trimestres (40 años).

De igual manera, se amplió el número de años considerados para el cálculo de la pensión, pasando de los 10 a los 25 mejores años de cotización.

(Ley nº 93-936, de 22 de julio de 1993, relativa a las pensiones de jubilación y a la salvaguardia de la protección social. Citado por Chabannes, M. 2023, p. 7)

- **Reforma 2010:** Según la ley 1330 de 2010 en Francia el legislador aumentó la edad legal de pensión de la siguiente manera:

De 60 a 62 años para el año 2018. Así mismo, se elevó la edad necesaria para obtener una pensión de jubilación completa sin penalización, de 65 a 67 años, para aquellos que no cumplan con el periodo de cotización exigido. (Ley nº 2010-1330, de 9 de noviembre de 2010, sobre la reforma de las pensiones. Citado por Chabannes, M. 2023, p. 9)

- **Reforma 2012:** Esta reforma aumentó el periodo de cotización que era necesario para:

Hacerse acreedor de una pensión completa para los funcionarios públicos, acercándola gradualmente al régimen general. Para todos los regímenes, la ley también indicó un aumento en el periodo de carencia exigido, alcanzando los 161 trimestres (41 años y 3 meses) en 2012, vinculándolo al aumento de la esperanza de vida. ( Chabannes, M. 2023, p. 8)

- **Reforma 2023:** Según la ley 2023-270 la reforma se muestra como un “proyecto de justicia, de equilibrio y de progreso social” y sus medidas más importantes son las siguientes:

Dilación de la edad de jubilación: la medida fundamental de la reforma se basa en el retraso gradualmente de la edad legal para pensionarse, pasando de 62 años a 64 años para el año 2030. De esta manera, a partir del 1 de septiembre de 2023, la edad legal para pensionarse comenzará a aumentarse gradualmente, en ocasión a 3 meses por generación, a partir de los asegurados nacidos el 1 de septiembre de 1961. (Ley n.º 2023-270, de 14 de abril de 2023, relativa a la financiación correctiva de la seguridad social para el año 2023. Citado en Chabannes, M. 2023, p. 13)

La reforma reciente de 2023 se distingue por tener enfoque más moderado, en su alcance y planteamiento. Dando respuesta a las actuales condiciones sociales y económicas, las cuales se encuentran empeoradas por el conflicto que se sostiene en Ucrania y la inflación resultante, lo que ha llevado a la conclusión de que una reforma estructural no sería lo más adecuado. Sin embargo, esta reforma del año 2023 ha generado debate, por su contenido y por el proceso legislativo que se empleó, lo que sugiere que no todas las reformas contarán con el apoyo de los actores sociales y que se encontrara posiblemente destinada a ser rechazada y a fracasar en el ámbito político. En consecuencia, se podría argumentar que las reformas en Francia están siendo más determinadas por factores de carácter político que por consideraciones técnicas.

## **Las alternativas implementadas por Francia**

### **Medida prolongación:**

Para este ítem se tomó como ejemplo a Matthieu Chabannes en la Revista Jurídica de los Derechos Sociales que nos menciona la reforma francesa donde:

Se implementaron medidas para fomentar la prolongación de la vida laboral después de los 60 años, entre ellas un incentivo financiero conocido como “surcote” Este consiste en un aumento del 0,75% por cada trimestre adicional cotizado, con un límite de 12 trimestres adicionales. Asimismo, se redujo la penalización por cada trimestre faltante de cotización, pasando del 2,5% al 1,25%. (Chabannes, M. 2023, p. 8)

### **Índice trabajadores mayores:**

Igualmente Matthieu nos menciona que dentro de esta reforma se propuso tener en cuenta a los trabajadores de mayor edad:

Con el fin de aminorar uno de los efectos más complejos derivados del incremento de la edad de pensión para los trabajadores con carreras largas de cotizaciones, se ha actualizado el dispositivo existente para que también pueda ser viable para aquellos asegurados que comenzaron a laborar antes de los 21 años. Como resultado, se estableció una edad de jubilación específica para una carrera larga de cotización, que se impone a todos los cotizantes que cumplan con los requisitos mínimos de cotización (172 trimestres: 43 años) según cuatro edades en particular: 58 años para los que hayan cotizado 4 o 5 trimestres antes de los 16 años; 60 años para personas que hayan cotizado 4 o 5 trimestres antes de los 18 años; 62 años para aquellos que hayan cotizado 4 o 5 trimestres antes de los 20 años; y 63 años para los que hayan cotizado 4 o 5 trimestres antes de los 21 años. (Chabannes, M. 2023, p.14).

## COLOMBIA

Si bien es necesario hacer la claridad de que las principales características y requisitos del sistema pensional en Colombia se abordarán más adelante en el desarrollo de capítulos posteriores, es importante precisar sus dos pilares esenciales bajo la ley 100 de 1993, estructurados en una base de 2 regímenes principales de la siguiente manera:

**1-Régimen de prima media con prestación definida:** Según la ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, los realizados por los afiliados y junto con sus respectivos rendimientos forman una base pensional pública la cual pretende dar seguridad en el pago de todas las pensiones de forma vitalicia, el valor de la pensión depende del promedio de los valores cotizados en los últimos 10 años o toda la vida, si es más favorable.

Se establece el cumplimiento de una edad mínima la cual consta de 62 años para los hombre y 57 años para las mujeres y contar con 1300 semanas cotizadas, para así poder acreditar una pensión de vejez, Si el cotizante fallece sin haber cumplido los requisitos para poder acceder a la pensión de sobrevivientes, su beneficiario puede solicitar al fondo los aportes que realizó por medio de la figura de Indemnización sustitutiva de la pensión de sobrevivientes.

**2-Régimen de ahorro individual:** De igual forma como lo establece la ley 100 de 1993 el régimen de capitalización dentro del Sistema General de Pensiones, establece que cada uno de los afiliados tiene una cuenta de ahorro individual en la cual depositan los aportes que realiza cada uno con el paso del tiempo, fondos los cuales se destinan única y exclusivamente para el financiamiento de su pensión, y que además se suman los diferentes rendimientos que se generaron trimestralmente, correspondientes al valor del bono pensional si hay lugar a él y que dependerá de cada caso en particular y que el monto acumulado determinara la pensión.

En los últimos años el Estado colombiano ha realizado varias reformas a su sistema de pensiones basado en la importancia de eliminar las presiones en finanzas.<sup>15</sup>

Entre las reformas aplicadas en Colombia y de las más relevantes se encuentra la Ley 100 de 1993, por medio de la cual se estableció el sistema dual con el objetivo de ampliar la cobertura, también adecuando la edad de retiro a la expectativa de vida del país, la cual parcialmente se incrementa o disminuye, tener un equilibrio entre los aportes y sus beneficios, disminuir los diferentes costos de administración y optimizar los rendimientos de los aportes en busca de tener una sostenibilidad futura o a largo plazo. También se encuentra la Ley 797 de 2003 que tuvo como objetivo capitalizar el fondo común del Instituto de Seguro Social, hoy COLPENSIONES, y mejorar los recursos, con el fin de garantizar un futuro con el pago de las cotizaciones a los beneficiarios de este régimen. Posteriormente, con el Acto Legislativo No 1 de 2005 se elevó a un rango constitucional las disposiciones referentes al sistema pensional vigente, eliminando los regímenes especiales de pensiones (salvo los de la Presidencia de la República y el de la Fuerza Pública) e impidiendo que la sociedad y los sindicatos modificarán el sistema pensional que se encuentre en vigencia al momento.

Entrando ya en una comparación entre los países es notable una similitud en las edades que manejan a hoy, teniendo un rango entre los 57 años y los 65 años, teniendo Colombia el menor rango en cuanto al requisito de edad, de esta manera generando similitud con Argentina en cuanto al tiempo de cotización ya que Colombia exige un mínimo de 1300 semanas y Argentina 30 años laborales cotizados que haciendo un promedio da 1500 semanas, en Chile, dependerá del tiempo que cotice cada persona hasta que cumpla con el requisito de la edad, lo que la diferencia de Colombia y Argentina.

Por último, en este capítulo es importante resaltar que en los 4 países buscan la protección a la vida económica y al tener una vejez digna, haciendo de la seguridad social un derecho importante para sus ciudadanos, permitiendo crear un ahorro a largo plazo para que así en caso de vejez, invalidez o fallecimiento se tenga un sustento económico como retribución de tiempo laborado.

También como diferencias, está que en Colombia existe un sistema mixto,<sup>16</sup> teniendo elementos públicos y privados, siendo prevalente y representado por el pilar de prima media administrado por estado, (Colpensiones) y luego se encuentra el pilar formado por los fondos privados o los AFP, que ofrecen pensiones basadas en los aportes de cada trabajador y el tiempo aportado, y que entre ambos se debaten constantemente por una sostenibilidad y equidad dentro del modelo.

En Chile es un sistema previsional de capitalización individual, sistema en el cual los trabajadores harán su ahorro en cuentas individuales que son administradas por las AFP, lo cual hace que lo que se reciba de pensión sea lo que sale del cálculo de lo acumulado durante el tiempo cotizado cuando cumple con el requisito de la edad, también el sistema chileno es considerado como innovador en América Latina, entendiendo que en el continente es de los mejores sistemas pensionales, pero que continua enfrentando desafíos para la sostenibilidad del sistema pensional.

Argentina es un sistema mixto que constantemente tiene reformas, donde inicialmente tomo un sistema de capitalización individual igual que el de Chile, pero luego se volvió un sistema público de reparto, para continuar con un sistema mixto manejado por ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) y fondos privados, dependerá de la decisión de los cotizantes, el sistema Argentino enfrenta diariamente problemas en cuanto a la inflación y la falta de recursos para poder sostener el monto pensional, lo cual ha hecho que constantemente hagan reformas pero que no han ayudado en lo absoluto al país, incluso convirtiéndolo en un debate político, haciendo de este uno de los sistemas pensionales más deficientes a nivel mundial.

Por último, Francia cuenta con un sistema público de reparto universal, siendo un sistema principalmente público, donde se pretende que las cotizaciones financien las pensiones, también en Francia es gestionado por varios regímenes lo que los diferencia según las profesiones de los afiliados, también el monto que recibirá en su jubilación dependerá del monto cotizado y de los salarios durante la vida laboral del trabajador. El sistema de Francia

es de los mejores a nivel mundial ya que asegura una pensión mínima para todos los<sup>17</sup> trabajadores, fomentando el principio de la equidad dentro del sistema.

## **CAPITULO 2 PRINCIPALES DEFICIENCIAS DEL SISTEMA<sup>18</sup> PENSIONAL EN COLOMBIA.**

Para continuar con el tema y abordar el segundo objetivo propuesto para este trabajo se establecerá más a fondo en Colombia y sus diferentes reformas, se hablará de la ley 33 de 1985, decreto 758 de 1990, ley 100 de 1993 y la reforma actual ley 2381 de 2024, esto con el fin de analizar las principales deficiencias del sistema pensional en Colombia con el paso del tiempo, y en comparación con los sistemas de los demás países mencionados en el capítulo anterior.

### **LEY 33 DE 1985**

“Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.”

Es importante resaltar que antes de la promulgación de la ley 33 de 1985 existía el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, quien ofrecía autorizaron mediante decreto 1824 de 1965 los aportes y recaudos para el seguro de invalidez y muerte.

Con la entrada en vigencia del decreto-ley 1650 de 1977 se crea un régimen especial para los trabajadores del instituto de seguridad social decreto en el cual se denominó funcionarios de seguridad social pero con una categoría especial e intermedia entre empleados públicos y trabajadores oficiales.

Ahora bien, establecida la transición que precedió a la ley 33 de 1985, analizando cómo se llegó a hablar de un enfoque en los trabajadores oficiales para las pensiones, se establece lo siguiente:

La ley 33 de 1985 se encargó de revisar las condiciones pensionales del sector público, unificando la edad pensional en 55 años.

Para luego, en la ley 71 de 1988 disponer reajustes ampliando el alcance pensional<sup>19</sup> y creando la “pensión de jubilación por aportes” que unificaba, por primera vez, los tiempos pensionales entre trabajadores públicos y privados.

Se habla de la Caja de previsión social (el esquema pensional surgió como una caja de previsión social, luego migró a un régimen de seguridad en 1993). donde su objetivo es proveer seguridad social a los empleados del sector público en dos aspectos principales: el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas, y la atención médico asistencial para los usuarios y sus beneficiarios. El servicio de previsión social se enfoca en garantizar que los trabajadores ante alguna situación que les pueda ocurrir cuenten con los medios para afrontarla y sirven para garantizar mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

Además de este concepto, la ley 33 de 1985 la define como las entidades del orden departamental, nacional, comisarial, municipal o del Distrito Especial de Bogotá, que conforme a la Ley, tengan entre sus funciones la de pagar pensiones a empleados oficiales pertenecientes a cualquiera de los órdenes.

De igual forma, para los efectos de esta Ley, se entiende por empleados oficiales a quienes hoy se les da por nombre como empleados públicos, nombrados o elegidos y los funcionarios de seguridad social.

La base de liquidación estaba constituida proporcional, cuando se trataba de empleados de orden nacional por:

- Salario base
- Gastos de representación
- Prima técnica
- Dominicales y feriados.

Se liquidaban sobre estos factores las pensiones de los empleados oficiales.

Se manejaba un valor de impuesto del 5\*1.000, es decir, por cada 1000 pesos que<sup>20</sup> ingresaban o se retiraban de una cuenta bancaria, 5 pesos eran cobrados por el estado a manera de impuesto.

De igual forma, generaban una proyección de los ingresos y de los egresos tanto de pensiones como de funcionamiento e inversión, esta proyección se tomaría como producto del estudio financiero actuarial elaborado cada año.

### **DECRETO 758 DE 1990**

“Por el cual se expide el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte.”

Se habla de Seguro Social de manera obligatoria y de manera facultativa según sea el caso

#### **Obligatoria para:**

- funcionarios de ISS, pensionados por jubilación a cargo del instituto de seguros sociales o asumidas temporalmente por él.

#### **Facultativas para:**

- Trabajadores independientes (desde el 2003 son obligatorios)
- Los sacerdotes diocesanos y miembros de comunidades religiosas.
- Servidores de entidades oficiales del orden estatal

**Requisitos:** con la creación del decreto 758 de 1990 surgen como requisitos,

**Edad:** Mujeres 55 años, hombres 60 años.

**Tiempo:** 500 semanas (10 años) en los últimos 20 años o 1000 semanas en cualquier momento.

**Monto mínimo:** 45% por 500 semanas

**Monto máximo:** 90% por 1.250 semanas o más

21

Desde el mínimo aumenta el 3% por cada 50 semanas de más hasta llegar a 90% por 1.250 semanas.

**Base para liquidar:** IBL con régimen de transición.

Trae consigo beneficios como: Mejoras en condiciones laborales al establecer normas para mejorar las condiciones de trabajo, medidas de prevención para accidentes laborales, accesos a servicios de salud garantizando el acceso para trabajadores y sus familias, pero principalmente, establecer normas para el cálculo y pago de pensiones y prestaciones a trabajadores.

Socialmente ha contemplado un beneficio en cuanto a que fomentó la estabilidad laboral, reduciendo la rotación de personal.

### **LEY 100 DE 1993**

Con esta ley se crea y se da inicio al sistema de seguridad social integral, el cual tiene por objeto según su Artículo No. 1, lo siguiente,

El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. Además, menciona que el Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro. (Ley 100, 1993, art. 1)

Para el tema competente como lo es el sistema general de pensiones, decimos que con este se dio el nacimiento de los diferentes regímenes, los cuales conviven, según la ley 100 de 1993, como lo son, Régimen solidario de prima media con prestación definida y Régimen de ahorro individual con solidaridad, para los cuales es importante explicarlos por

sus requisitos y sus diferencias en el sector, tema mencionado anteriormente pero que es<sup>22</sup> relevante hacer énfasis y profundizar en el mismo.

### **Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM)**

Mediante este, los afiliados pueden obtener pensión de vejez, de invalidez o sobrevivientes, este es más conocido como el régimen público, quienes garantizaran el pago a los pensionados, cada que deba realizarse, el garantista será el estado con quienes hicieron los respectivos aportes con sus cotizaciones con el paso del tiempo en su vida laboral.

### **Régimen De Ahorro Individual (RAIS)**

La definición más correcta para este régimen es la que trae la ley 100 de 1993 en su Artículo 59 que dice:

El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad es el conjunto de entidades, normas y procedimientos, mediante los cuales se administran los recursos privados y públicos destinados a pagar las pensiones y prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados. Este régimen está basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros, la solidaridad a través de garantías de pensión mínima y aportes al Fondo de Solidaridad, y propende por la competencia entre las diferentes entidades administradoras del sector privado, sector público y sector social solidario, que libremente escojan los afiliados. (Ley 100, 1993, art 59).

Ahora bien, para la pensión de vejez al inicio de esta ley sería tener al menos 1.000 semana cotizadas y en edad las mujeres tener 55 años y los hombres 60 años, pero que a partir del año 2014 la edad aumentara en 2 años, es decir al día de hoy sin tener en cuenta la reforma actual de la cual se hablara más adelante, la edad para pensionarse es de 62 años para hombres y 57 años para mujeres, al haber un incremento en la expectativa de vida para pensionarse, aumenta las semanas que se deberán cotizar, las cuales pasaran de 1.000 a 1.300

semanas cotizadas, acá podemos ver la diferencia con el sistema pensional de Chile ya que<sup>23</sup> la edad allí será de mínimo 60 años en mujeres y 65 en hombres y no tiene un mínimo de semanas cotizadas en Chile dependerá es de lo ahorrado durante todo el tiempo trabajado y lo cotizado al sistema, en Argentina se maneja la misma edad de Chile y otra diferencia con Colombia es que en Argentina deberán llevar 30 años de aportes laborales, que si se realiza la respectiva cuenta en Colombia serían 25 años, en cuanto a Francia allí depende de los trimestres en que se inició la cotización para evaluar a que edad podrán pensionarse siendo este promedio entre 58 años y 63 años en general.

Ya hecha la respectiva comparación con los países tratados en este trabajo investigativo, se puede decir que entre las ventajas que tiene el sistema pensional en Colombia es la edad, la expectativa de vida para pensionarse no es tan alta en comparación con los otros países y es más específico en el tiempo de cotización siendo menor que en Argentina pero como desventaja siendo mayor que en Francia y Chile los cuales solo tienen como requisito la edad independientemente de semanas o tiempo de cotización esto en cuanto a pensión de vejez.

Para la pensión de invalidez por riesgo común, es que se considera a cualquier persona inválida la que no haya sido de origen laboral, la que no haya sido provocada o intencionalmente y que hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral, y que hayan cotizado como mínimo 50 semanas en los últimos 3 años, es decir al menos un 20% cotizado. Las entidades a las que les corresponde esta calificación, según la ley 100 de 1993, serán a la administradora colombiana de pensiones o mejor llamada ahora COLPENSIONES, también las de riesgos profesionales, las diferentes Compañías de Seguros que tiene como objetivo asumir el riesgo de invalidez y muerte, a las Entidades Promotoras de Salud EPS e Instituto de Seguros Sociales.

La pensión de sobrevivientes, esta se les dará a los miembros del grupo familiar del afiliado, haya sido pensionado por invalidez o vejez, o solo estuviera como afiliado cumpliendo con el requisito de haberse encontrado cotizando al sistema pensional y tuviese al menos 26 semanas cotizadas al momento del fallecimiento.

Tendrán derecho a la reclamación de esta, el cónyuge o compañero permanente demostrando la existencia de la misma, los hijos menos de 18 años, también los mayores hasta los 25 años siempre que se encuentren estudiando y tengan una dependencia económica del causante y los hijos inválidos que también dependían o dependen económicamente del causante, si no hubiese cónyuge los hijos en las mismas condiciones y de no existir ninguno de los dos serán los padres si dependían económicamente de él, y si faltaren los 3 los hermanos inválidos si también dependían económicamente del causante.

Terminando con los requisitos para las diferentes pensiones, cabe mencionar las modalidades de la pensión sea de vejez, invalidez o sobrevivientes, como lo son:

### **RENDA VITALICIA INMEDIATA**

Este es un seguro pensional pagada por una compañía de seguros, el cual busca garantizar una renta o una retribución económica mensual, para toda la vida cumpliendo con el derecho a la seguridad social del Sistema General de Pensiones, los pagos a este fondo se ajustan al IPC o al incremento que se da cada año al salario mínimo mensual.

Una de las ventajas fundamentales de esta modalidad es la seguridad a los pensionados en cuanto a sus ingresos, también proporcionando una tranquilidad financiera, también, al ser una modalidad respaldada por compañías de seguros, ofrece la certeza de que los pagos se realizarán de manera continua sin interrupciones. para acceder a la renta vitalicia inmediata se debe igualmente cumplir con los requisitos de la edad y las semanas cotizadas luego de haber cumplido con los requisitos, el pensionado puede transferir su saldo de pensión a una aseguradora que ofrezca esta modalidad, a cambio de recibir pagos periódicos por el resto de su vida.

Como desventajas tiene que, al optar por esta modalidad de pensión, el pensionado renuncia al control sobre el dinero que tiene en su fondo de pensiones y que vez que se hace el paso del dinero ahorrado a la aseguradora, no podrá acceder nuevamente a ese capital,

Además, si el pensionado fallece al tiempo de haber contratado la renta vitalicia, el monto<sup>25</sup> restante no se transfiera a sus beneficiarios.

Ahora teniendo en cuenta el enfoque de la investigación en cuanto a la expectativa de vida, hay que decir que, con una tasa de natalidad que cada día es mayor, por la cantidad de mejorías para la que las personas vivan más y una esperanza o expectativa de vida más alta, existe una probabilidad de que las personas busquen alternativas más seguras su bienestar en cuanto a tener una vejez digna, en busca de una estabilidad financiera a futuro.

### **RETIRO PROGRAMADO**

Esta será una pensión administrada por una AFP, como lo pueden ser Porvenir, Protección, Colfondos y se entiende como un ahorro que realiza el afiliado y reciben esa retribución con el nombre de mesada mensual la cual se calcula con base al capital acumulado durante los años de cotización y la expectativa de vida del afiliado.

Esta modalidad es opción para las personas que buscan conservar su capital, el retiro programado como modalidad de pensión le permite al pensionado la posibilidad de modificar la pensión mensual según su situación económica, además a diferencia de la renta vitalicia en caso de que la persona fallezca el monto restante ser pagado a sus beneficiarios, heredando el saldo,

### **REFORMA 2024 O LEY 2381 DE 2024**

La reforma pensional del 2024 en Colombia, establecida en la Ley 2381, norma que en el control Constitucional la Corte ordenó que regresara a la honorable Cámara de Representantes para que en lo posible subsanara los vicios de procedimiento encontrados en su revisión; ahora bien, en el eventual caso que la ley antes dicha sea aprobada en su posterior control Constitucional, se reformaría el sistema de pensiones del país, que viene aplicando la ley 100 de 1993. Esta reforma establece un sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte, teniendo aún varios enfoques que la ley 100

es importante reconocer los principales aspectos de la reforma pensional, los cuales<sup>26</sup> son:

1. Todos los colombianos deberán estar afiliados al RAIS o a Colpensiones.
2. Las personas afiliadas que tengan ingresos superiores a 2.3 SMMLV (salario mínimo mensual legal vigente) podrán elegir por propia voluntad el fondo de pensiones al cual desean realizar los aportes superiores, es decir porvenir, protección, entre otros, entendiendo que hasta ese monto se cotiza a Colpensiones, el restante o superior al fondo privado de elección de la persona.
3. Se asignó una renta o monto solidario por un valor de \$225.000 pesos para las personas mayores que no lograron adquirir su pensión, al no cumplir con los requisitos, por cobertura o acceso a la pensión.
4. El esquema pensional, pasó de ser un conjunto de ahorros administrados por el Estado o por las aseguradoras a ser un mecanismo complementario entre Colpensiones y los fondos privados, es decir una ayuda entre ambos.
5. Los requisitos para obtener pensión continúan siendo los mismos, es decir, tener cotizadas 1.300 semanas y en cuanto a la edad tener 62 años los hombres y 57 años las mujeres también se sumó que las semanas necesarias para las mujeres en cuanto a su cotización irán disminuyendo a partir del 2025 hasta llegar a 1.000 semanas en el 2036, tema que será analizado más adelante.

Con esta reforma es importante entender que teniendo en cuenta las semanas cotizadas y edad, las personas pensionadas se dividirán en,

- **régimen de transición.** afiliados que continúan con la ley 100
- **oportunidad de traslado.** facilidad de pasarse a Colpensiones u otro fondo

- **nueva ley.** a quienes les aplique el nuevo régimen desde el 01 de<sup>27</sup> julio de 2025.

Ahora bien es claro decir que algunos requisitos para saber qué caso le aplica a cada uno, en el régimen de transición es que si al 30 de junio es decir antes de que entre en vigencia la nueva ley se cumple con el requisito de que si es mujer tengan 750 o más semanas cotizadas y en el caso de los hombres 900 o más semanas cotizadas, para la oportunidad de traslado es que para la misma fecha cumplan con, para las mujeres tener al menos al momento 47 años o más y tener 750 semanas cotizadas, para los hombres tener 52 años o más y tener 900 semanas cotizadas, por último en el caso de quienes les aplica la nueva ley es si al primero de julio del 2025 se cumple con, en el caso de las mujeres menos de 750 semanas cotizadas y en el de los hombres menos de 900 semanas.

Este sistema está integrado por varios pilares:

### **Pilar solidario**

Este lo integran las personas que habitan en el territorio colombiano pero que están bajo una extrema pobreza y vulnerabilidad.

Lo que se busca con este pilar es amparar y garantizar una renta básica solidaria la cual pueda cumplir las condiciones mínimas de subsistencia de los adultos mayores que se encuentran en estado de pobreza, o cuando son hombres mayores de 55 años o mujeres de 50 años que tengan una discapacidad laboral superior al 50% y no tienen cómo llevar una vida digna por sus propios medios, este pilar busca una igualdad y una solidaridad como bien se detalla en su nombre.

### **Pilar semicontributivo**

Este aplica a las personas mayores de 60 años en mujeres y de 65 en hombres que no cumplan con el requisito de las semanas para pensionarse y que estuviesen o hubiesen cotizado al sistema de pensiones, y que podrán acceder a un beneficio económico que surge

de los aportes por ellos realizados y unos aportes por parte del estado, es decir personas<sup>28</sup> que hayan cotizado pero no puedan reclamar por la falta de requisitos el estado les brindará una ayuda sumando a esos aportes para que así puedan tener una vida digna.

### **Pilar contributivo**

Este es el que generalmente se conoce, que es conformado por trabajadores dependientes o independientes y servidores públicos que hacen el respectivo aporte o cotización al sistema pensional. este pilar está compuesto por

**Pilar contributivo en su componente de prima media.** son quienes aportan desde 1 smmlv hasta 2.3 smmlv.

**Pilar contributivo en su componente complementario de ahorro individual.** harán parte de este pilar quienes tengan como ingresos superiores a los 2.3 smmlv y cuando su ingreso base cotización exceda el mismo porcentaje es decir 2.3 smmlv, acá es donde la cotización se hará a Colpensiones hasta 2.3 smmlv y lo superior al fondo elegido por el afiliado.

**Pilar de ahorro voluntario.** corresponde al aporte voluntario que decida hacer la persona al sistema pensional este con el fin de complementar el monto.

### **Deficiencias encontradas**

#### **1-Edad para pensionarse. Expectativa de vida creciente**

- Para hablar acerca de expectativa de vida y su aumento primero hay que decir que según el DANE:

El contraste entre las cifras de 1953 y 2023 revela un aumento significativo en la esperanza de vida en Colombia, lo que ha llevado a un crecimiento exponencial del número de personas mayores de 100 años. Mientras que en

1953 había 529 personas centenarias en Colombia, en 2023 se calcula que<sup>29</sup> hay 19.400. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2023).

- En comparación con el año 2000 la esperanza de vida en Colombia en 2024 (77,91) es 7 años mayor que en 2000 (70,9).

## **Expectativa en Ley 100 y expectativa en reforma actual**

### **Ley 100 de 1993**

En la ley 100 se estipuló que la edad para jubilarse sería de 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres, la cual quedará así hasta el año 2014 donde incrementa razonablemente en dos años, quedando 57 para mujeres y 62 para los hombres, en este entonces cuando se creó la ley 100 la expectativa de vida era para los hombres de 65,22 años y para las mujeres de 73,76, siendo en promedio que de toda la población de 69,34 años, siendo igual en todos los casos la expectativa de vida de la mujer es superior.

### **Reforma actual Ley 2381 de 2024**

Edad 57 años para las mujeres, 62 años para los hombres (no varía).

Expectativa de vida para el año de estructuración de la reforma: 77,91 años, según el análisis, Colombia tiene una esperanza de vida en promedio de 77,91 años. En cuanto a géneros, las mujeres superan a los hombres en este indicador, un fenómeno común en muchos países y en el país no es la excepción.

La expectativa de vida de las mujeres en Colombia es de 80,61 años. La de los hombres por su parte es de 75,16 años, es decir, que ellos viven cinco años menos según los

datos, dejando al país en el lugar 62 a nivel mundial en términos expectativa de vida<sup>30</sup> (CIFRAS DANE).

Luego de analizar la expectativa de vida la deficiencia se encuentra en cuestionar, ¿qué tan viable es el aumento de la edad para pensionarse basándose en estas expectativas de vida?, ya que es notable que a la fecha de hoy la expectativa de vida se ha incrementado, pero, en la reforma no aumenta la edad como requisito para pensionarse, y se entiende que debería de existir una proporcionalidad entre expectativa de vida y edad para pensionarse.

## **2-Desequilibrio basado en la prioridad generada hacia los trabajadores de alto riesgo para pensionarse.**

### **Colombia**

#### **Pensión de Vejez por Alto Riesgo.**

¿Qué se entiende por actividades de alto riesgo? En su defecto, son todas aquellas labores que, por su propia naturaleza, implican una notoria reducción en la expectativa de vida saludable del trabajador, ya que por las actividades que realiza se ve expuesto a condiciones que pueden ir deteriorando su salud. Ahora bien, tanto hombres como mujeres que se desempeñen en cualquiera de las actividades catalogadas como riesgosas, pueden acceder a la pensión especial de vejez por alto riesgo, pero que deberán cumplir con los siguientes requisitos establecidos:

- En cuanto a la edad acreditar tener 55 años.
- Acreditar 1.300 semanas cotizadas a pensión las cuales tendrán que:

Dentro de las 1.300, debe certificar 700 semanas cotizadas sean continuas o no, mediante la tasa especial de cotización que incluye 10 puntos adicionales a cargo del empleador. Además, es posible que la edad pueda reducir en un año es decir que por

cada 60 semanas de cotización bajo el régimen especial, hasta lograr alcanzar los<sup>31</sup> 50 años. (Decreto 2090, 2003, art. 4).

**Estas actividades son:**

Según el decreto 2090 del 2003 en su artículo 2 establece que se cuenta como actividades riesgosas las siguientes:

Actividades mineras en socavones o subterráneas, los controladores aéreos, personal de custodia de la guardia penitenciaria INPEC, personas que trabajan en altas temperaturas, trabajadores en rayos ionizantes o rayos x, trabajadores con gérmenes patógenos o sustancias altamente peligrosas, los bomberos y aquellos dedicados al control de incendios. (Decreto 2090, 2003, art.2)

**3-Doble cotización**

Cuando hablamos de doble cotización, nos referimos a la implementación de la nueva reforma pensional la cual agregó al sistema pensional, que quienes tengan ingresos superiores o mayores a la cantidad de 2.3 salarios mínimos mensuales vigentes deberán cotizar a Colpensiones hasta esos 2.3 salarios y los aportes superiores lo harán a un fondo privado el cual será elegido por el mismo cotizante, pero la pensión se pagará Colpensiones.

Donde la pregunta es qué tan viable es este mecanismo, si es necesario una doble cotización a sabiendas de que la forma en que se estaba realizando era más equitativo pudiendo elegir cada persona el fondo al que quisiera cotizar y ahora con esta doble cotización hace que el afiliado esté en Colpensiones y si cotiza un monto superior a los 2.3 SMMLV ese saldo superior deberá hacerlo en otro fondo, se entiende como un sistema colaborativo entre los fondos pero que tan viable es para su cotización, para su reclamación y demás aspectos que abordan el tema.

## **CAPÍTULO 3. RETOS DEL SISTEMA PENSIONAL EN COLOMBIA PARA GARANTIZAR LA EFICIENCIA COMO PRINCIPIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **3.1 Cobertura en el sistema pensional**

El sistema pensional en Colombia tiene diferentes retos que asumir, tales como lo son, ampliar la cobertura, ser sostenible y equitativo.

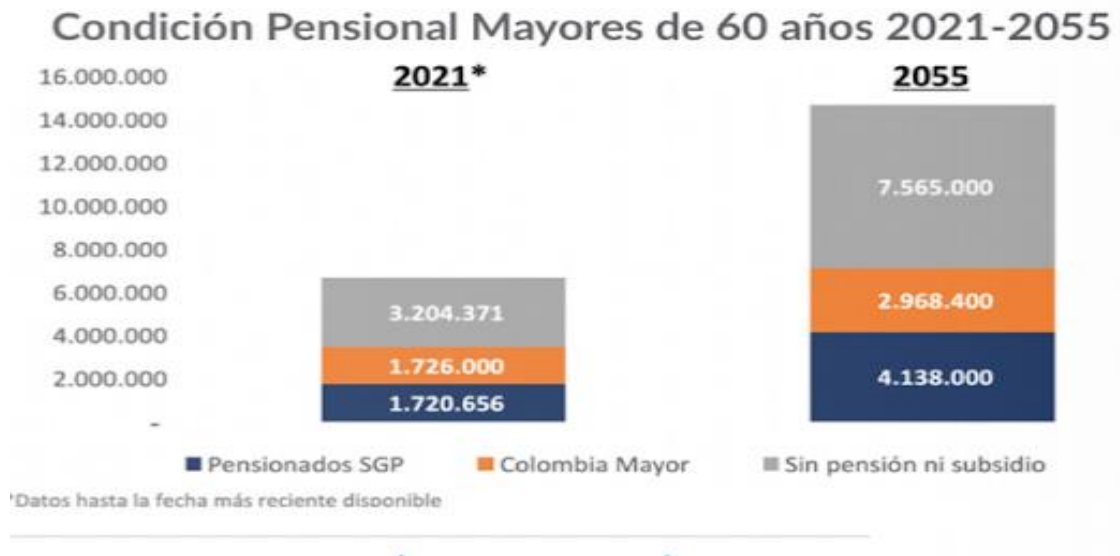
Un enfoque importante dentro de los retos del sistema pensional en Colombia es tomar bases sobre las personas que si bien han cotizado a lo largo de su vida laboral, no han acreditado la cantidad de requisitos necesarios para poder pensionarse, sea por el número de semanas o por la edad, revisar cuáles son las estrategias de los fondos administradores de pensiones para auxiliar estas situaciones.

Como lo indica ASOFONDOS (Asociación Colombiana de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías)

Actualmente en Colombia hay más de 6 millones de adultos mayores de 60 años. De este total, tan sólo 1.7 millones tiene una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia. Por su parte, cerca de 1.7 millones de adultos mayores pertenecen al programa de Colombia Mayor y reciben un subsidio de 80 mil pesos mensuales. Así, se estima que hoy más de 3 millones de adultos mayores no reciben pensión o subsidio para su vejez. ASOFONDOS. (2022) SIETSMA PENSIONAL EN COLOMBIA: RETOS,

Gráfica 1

Condición pensional



\*Nota. Adaptado de Condición pensional Mayores de 60 años 2021-2055, ASOFONDOS, 2022, [Https://asofondos.org.co](https://asofondos.org.co)

La cantidad de afiliados a los fondos de pensiones está aumentando a una tasa anual de 17% siendo este un aproximado según estudio realizado por ASOFONDOS.

Por otro lado, si bien la población está retornando al mercado laboral y la informalidad ha tenido una leve disminución, más del 50% de las personas que están ocupadas lo están bajo la informalidad y bajo condiciones de trabajo que no son las óptimas. Esto puede dejar a los trabajadores sin una protección para su vejez.

Además de esto, es importante resaltar una situación de inequidad evidente en situación del sector público, toda vez que, según el Departamento nacional de Planeación, aproximadamente el 75% de los subsidios pensionales en Colombia, benefician a personas

pertenecientes a los quintiles (Divide una distribución de datos ordenados en cinco partes<sup>34</sup> iguales), con mayores ingresos, lo cual representa al 1.8% del PIB. Así mismo, según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo, un pensionado que haya contribuido por 25 salarios mínimos recibe hasta 1.029 millones de pesos en subsidios. Además, el estado reserva más de 42,5 billones para cubrir y garantizar las pensiones de 2,4 millones de afiliados en Colpensiones y regímenes especiales.

### **3.1 Retos con el derecho comparado.**

En Colombia se han realizado diversas propuestas basadas en los retos en busca de mejoras del sistema pensional, entre ellas:

El sistema Integral de protección para la vejez, tiene como objetivo que toda la población alcance su edad de retiro con un ingreso digno. Este sistema está compuesto por tres pilares:

**1. No contributivo**, que otorgará un subsidio monetario a aquellas personas de bajos recursos en su vejez.

**2. Semi contributivo**, que incluirá a personas cuya situación laboral varía entre la formalidad, la informalidad y el desempleo, por lo que, a pesar de haber cotizado algunos años, no logran cumplir con el número mínimo de semanas requeridas para la pensión.

**3. Contributivo**, que comprende a las personas que, durante su vida laboral, han permanecido principalmente en la formalidad y tienen una mayor facilidad de acceso a la pensión.

El primer pilar se entiende como lo que es actualmente el programa Colombia Mayor. Se propone entregar un subsidio equivalente a una línea de pobreza a la población mayor de 65 años que sea establecida como pobre según el SISBEN.

Para el segundo pilar, el principal objetivo es que todos los adultos tengan un ingreso vitalicio indiferente del capital o las semanas acumuladas a la edad para la pensión.

Para ello, el saldo de quienes hoy no cumplan los requisitos que hoy exige la ley para<sup>35</sup> pensionarse será complementado con un subsidio estatal, el cual debe ser creciente en la medida en que el puntaje de su SISBEN sea menor.

El último pilar consiste en pasar de una competencia entre regímenes hacia una complementariedad de estos. La propuesta es crear una administradora de fondos pública (AFP) que se establezca bajo los parámetros de una administradora de fondos privada, incluyendo y aduciendo al componente de solidaridad.

En Francia, de igual manera, se han establecido retos variables, a los cuales se han propuesto algunas estrategias de estabilización de los cuales se ha hecho referencia en páginas anteriores, pero se hace necesario resaltarlos, toda vez que el objetivo del presente capítulo se enmarca en los principales retos establecidos, según lo anterior, se implementaron medidas, tales como:

### **Medida prolongación**

Como se mencionó anteriormente la alternativa que Colombia podría adoptar de Francia sería por ejemplo cuando:

Se implementaron medidas para fomentar la prolongación de la vida laboral después de los 60 años, entre ellas un incentivo financiero conocido como “surcote” Este consiste en un aumento del 0,75% por cada trimestre adicional cotizado, con un límite de 12 trimestres adicionales. Asimismo, se redujo la penalización por cada trimestre faltante de cotización, pasando del 2,5% al 1,25%. (Chabannes, M. 2023, p. 8).

### **Índice trabajadores mayores**

Igualmente Colombia se beneficiaría de enfocarse y tener en cuenta este indicativo a la hora de tomar determinaciones en el sistema de cotización pensional:

Con el fin de aminorar uno de los efectos más complejos derivados del incremento<sup>36</sup> de la edad de pensión para los trabajadores con carreras largas de cotizaciones, se ha actualizado el dispositivo existente para que también pueda ser viable para aquellos asegurados que comenzaron a laborar antes de los 21 años. Como resultado, se estableció una edad de jubilación específica para una carrera larga de cotización, que se impone a todos los cotizantes que cumplan con los requisitos mínimos de cotización. (Chabannes, M. 2023, p. 9).

### **3.3 Acceso a la pensión**

El acceso a la pensión como reto en Colombia, en busca de ser más eficiente, si bien ya quedó claro que son necesarios los requisitos de la edad y la semana de cotización, pero también visto desde el punto de vista de la cobertura es que el acceso a la pensión llega a ser una problemática social, en el entendido que no todos tienen acceso a ella, si hablamos de que en Colombia se debería de incentivar más la posibilidad de aportar al sistema pensional, porque al final se entiende que los aportes que se hacen cada tanto son un ahorro que servirá para el goce y disfrute de una vejez digna o en caso de una invalidez tener un soporte económico para vivir.

Este también puede ser un reto ya que podría buscarse la manera de un subsidio en busca de mejorar ese acceso y cobertura en busca de erradicar la pobreza, también tener en cuenta que ese acceso permite un ingreso vitalicio en caso de vejez, invalidez y fallecimiento, y que bien se habla de vitalicio es por el resto de la vida.

“Frente a la región y realizando una comparación a nivel mundial, Colombia presenta uno de los niveles más bajos de cobertura y acceso pensional llegando solo al 30% de su población cuando el promedio en América Latina es del 64%” ( Acuña Páez, J. y Suarez Macías, S. 2019, p. 15).

A lo largo de la investigación se pudo evidenciar que Colombia ha venido<sup>37</sup> asumiendo este reto mediante las reformas de la ley 33 de 1985, decreto 758 de 1990, ley 100 de 1993 y la reforma actual ley 2381 de 2024, buscando llenar los diferentes vacíos que incluso amenazan las finanzas del estado, también con el fin de crear y fortalecer el sistema y sus fondos teniendo como base el ahorro y la capitalización, pero que si bien ha trabajado en ellos aun no ha sido suficiente ya que continua evidenciándose falencias en el acceso y en la cobertura, siendo así un reto continuo para la legislación dar una protección plena al derecho de la seguridad social.

Para mejorar este acceso, Colombia también debe tomar medidas donde tenga como objetivo principal disminuir el desempleo ya que al mejorar esta problemática se podrá incentivar también para generar un ahorro mediante los fondos de pensión y al mejorar este incentivo se puede deducir que mejoraría tanto la economía del país como la personal de cada ciudadano, el acceso a la pensión se debería de facilitar a todas las personas, llegando incluso a los lugares de Colombia donde poco conocimiento se tiene de la misma siempre en busca de la protección y la garantía del derecho a la seguridad social, la cual debe ser propuesta por parte del estado colombiano.

### **3.4 Disminución de semanas en mujeres según la Ley 2381 del 2024 o reforma del 2024.**

La Ley 2381 de 2024, también conocida como la reforma pensional del 2024, surge con un enfoque inclusivo, que tiene como objetivo fundamental garantizar el derecho a la protección social o sistema pensional para diversas poblaciones, reconociendo las características y necesidades de grupos vulnerables. Entre estas poblaciones, se encuentra especialmente destacada la situación de las mujeres, quienes a lo largo del tiempo han enfrentado desigualdades sociales y en el ámbito laboral conllevando a que también se vea reflejado en el acceso a sus derechos pensionales. Con el fin de abordar estas desigualdades, la reforma establece un cambio significativo en los requisitos para acceder a la pensión, reduciendo el número de semanas de cotización necesarias para las mujeres, donde en lugar de cotizar 1300 semanas, la nueva reforma plantea una disminución progresiva, de modo que

cada año se reducen 25 semanas, hasta llegar a un total de 1000 semanas requeridas en el<sup>38</sup> año 2036.

El ajuste o reforma no solo tiene un impacto positivo en la vida laboral de las mujeres, sino que también busca mantener a la mujeres activas dentro del área laboral, teniendo en cuenta las responsabilidades de cuidado familiar que han tenido durante años, contribuyendo a que muchas de ellas puedan acceder a una pensión digna al final de su vida laboral, haciendo que esta reforma haga parte también del reto antes mencionado como lo es el acceso a la pensión, es una forma de contribuir a la posibilidad de ahorro a las mujeres.

El enfoque de género que expresa la reforma del 2024 es clave para comenzar a llegar a la equidad en el sistema de seguridad social y avanzando también en los derechos fundamentales.

En la siguiente tabla y/o figura se puede ver reflejada la variación de las semanas de cotización para las mujeres, a través de los años:

*Tabla 1*

Variación de las semanas para la cotización

<b>Año</b>	<b>Semanas mínimas de cotización para mujeres</b>
2026	1250
2027	1225
2028	1200
2029	1175
2030	1150
2031	1125
2032	1100
2033	1075
2034	1050
2035	1025
2036	1000

**\*Nota.** Adoptado de Derecho Laboral & Pensiones: Corte Constitucional: Mujeres podrán pensionarse con 1.000 semanas de cotización. Por, Escobar, A, Ojeda, V & Gonzales. J. 2023, <https://cms.law/es/col/publication/corte-constitucional-mujeres-podran-pensionarse-con-1.000-semanas-de-cotizacion?format=pdf&v=6>.

Es importante indicar que este cambio antes mencionado es fundamental para garantizar que el derecho a la protección social se extienda de manera equitativa a todos los sectores de la población. En particular, la reforma pone un énfasis importante en la equidad de género, una problemática que ha afectado históricamente a las mujeres, que aunque es claro que desde hace tiempo se ha mejorado el tema de la igualdad, a hoy las mujeres gozan de unos derechos que son reforzados en esta nueva ley pensional, resaltando el trabajo por fuera del área laboral o trabajo del hogar, busca reconocer esos cambios para la sociedad.

La disminución de las semanas para la cotización se ha vuelto un tema controversial, donde existen las posiciones donde lo favorecen manifestando que es una forma de reconocer el trabajo de las mujeres y la oposición que expresa que es innecesario ese cambio ya que hoy es superior la cantidad de las mujeres que cotizan al sistema pensional y son más las mujeres las que cuentan con una pensión cumpliendo fácilmente con los requisitos. La reducción de las semanas de cotización, además, representa un paso importante para asegurar que la seguridad social no sea un privilegio por la dificultad que da acceder a ella, sino que sea un derecho de fácil acceso para todas las personas, sin importar su género o situación socioeconómica, simplemente garantizar el derecho.

En cuanto a la disminución de semanas, continúa siendo un reto por su implementación, siendo necesario un estudio de que tan equitativo es esta disminución de semanas conociendo la expectativa de vida tan alta en las mujeres, pero reconociendo la labor fundamental de la mujer dentro de la sociedad.

Para concluir los sistemas pensionales en Chile, Argentina, Francia y Colombia se logra observar algunas semejanzas como diferencias llamativas en sus requisitos y su distribución, cabe resaltar que en lo que más igualdad hay entre todos los países es que buscan garantizar la seguridad económica de toda su población aún más cuando se encuentren en su vejez, invalidez o fallecimiento todo esto por medio de un ahorro que le permita tener una vida digna y una pensión adecuada. También es importante resaltar que cada país debe enfrentar diversos desafíos y retos procedentes de su economía y demografía.

Chile, con su modelo de capitalización individual obligatorio, se destaca por tener un enfoque en cuanto a una acumulación personal de fondos a través de las AFP, lo que implica que la pensión dependerá en gran medida de lo ahorrado durante la vida laboral del trabajador. Este enfrenta retos en términos de equidad y sostenibilidad. A pesar de su éxito en algunos aspectos, el sistema chileno sigue siendo objeto de críticas debido a las desigualdades que refleja.

En el caso de Argentina, el país experimentó una transición de un sistema de capitalización individual a uno público, lo que refleja la constante adaptación a los cambios económicos y sociales. Sin embargo, a pesar de las reformas, el sistema argentino ha sido incapaz de solucionar problemas estructurales importantes, como la inflación y la falta de recursos para garantizar pensiones dignas.

Francia, por su parte, mantiene un sistema público de reparto que busca financiar las pensiones a través de las cotizaciones obligatorias. Este modelo ha sido considerado uno de los mejores a nivel mundial debido a su enfoque en la equidad, asegurando una pensión mínima para todos los trabajadores. Las reformas francesas, aunque impopulares en ocasiones, buscan asegurar la viabilidad financiera del sistema a largo plazo. El enfoque francés, refleja su compromiso con la diversidad laboral y el bienestar social.

Colombia, en cambio, tiene un sistema mixto, con un régimen de prima media<sup>42</sup> y otro de ahorro individual. Esta combinación busca ofrecer una solución que garantice la cobertura, mientras promueve el ahorro personal, enfrenta desafíos en términos de cobertura y eficiencia en el manejo de los recursos, lo que hace necesario seguir perfeccionando el sistema a través de reformas, lo que intenta mediante la reforma del año 2024 equilibrando y llevando a un trabajo en equipo entre los fondos pensionales.

El sistema pensional en Colombia ha pasado durante todos estos años por una continuidad de reformas, desde la promulgación de la Ley 33 de 1985, luego llegando al Decreto 758 de 1990, hasta la Ley 100 de 1993 que es la que más ha perdurado en el tiempo y la más reciente Ley 2381 de 2024. Se ha evidenciado avances notables, pero también han surgido deficiencias nuevas que continúan afectando a los colombianos afiliados a los fondos de pensiones, buscando acceso, pero principalmente en términos de cobertura, equidad y sostenibilidad.

Una de las principales deficiencias del sistema pensional colombiano es la edad de pensión y lo que se entiende como expectativa de vida. Si bien la reforma de 2024 pretende un sistema más inclusivo y solidario, la expectativa de vida creciente en el país no parece reflejarse adecuadamente en las edades de jubilación, las cuales continúan en 57 años para mujeres y 62 años para hombres, entendiendo este aumento como un reto, ya que la esperanza de vida ha aumentado significativamente en las últimas décadas, lo que significa que luego de que las personas se están pensionando, están viviendo mucho más tiempo, lo que hace analizar qué tan viable es para el sistema esa expectativa de vida y la baja tasa de mortalidad y que en la reforma las mujeres se les disminuye las semanas pero viven más tiempo.

Otro aspecto relevante es que tan equitativo es el desequilibrio entre los trabajadores de alto riesgo y los requisitos para acceder a pensiones especiales. Teniendo en cuenta que hay profesiones que están expuestas a condiciones laborales aún más extremas y que se debería ser más específico en cuanto a los beneficios de este tipo de trabajadores.

Además, en el fenómeno de doble cotización muchas personas, especialmente<sup>43</sup> aquellas que realizaran aportes tanto al sistema público como privado, que viabilidad tiene realizar esa doble cotización y cual es fin del estado implementando esta nueva modalidad. La reforma del 2024 tiene una visión positiva, pero persisten las falencias porque aún deja vacíos en cuanto al acceso y la cobertura y aunque se establece una renta solidaria para aquellos que no logran acceder a una pensión, continúan existiendo una gran dependencia de los recursos del Estado.

En cuanto a la cobertura en el sistema pensional, teniendo en cuenta que, el número de pensionados ha crecido, entendiendo que más de 3 millones de adultos mayores no reciben pensión ni tampoco un subsidio alguno. A pesar de una leve disminución de la informalidad laboral, más del 50% de los trabajadores permanecen en esa misma, lo que limita el acceso a pensiones, haciendo parte de esta falta de cobertura el desempleo y la falta de conocimiento de la importancia del ahorro.

Para los retos teniendo en cuenta el Derecho Comparado, se proponen tres pilares en el Sistema Integral de Protección para la Vejez: No contributivo, semi y contributivo. Además, se menciona el sistema pensional en Francia, que implementó medidas para alargar la vida laboral y ajustar la edad de jubilación, el cual puede ser un claro ejemplo de una posibilidad para aplicar a Colombia y la cual debería tener como meta manejar un tipo de sistema pensional como el de Francia. En el acceso a la pensión, solo el 30% de la población colombiana tiene acceso a una pensión, lo que representa un reto en términos de equidad. A pesar de reformas legales, la cobertura y el acceso continúa siendo baja. Para mejorar el acceso, es clave reducir el desempleo y aumentar la formalización laboral.

Por último, para la disminución de semanas para mujeres, La Ley 2381 de 2024 introduce una reducción progresiva de semanas de cotización para mujeres, con el objetivo de que en 2036 solo se requieran 1,000 semanas, en reconocimiento de equidades laborales y las responsabilidades de cuidado familiar que enfrentan las mujeres diariamente. Esta reforma busca mejorar la equidad de género en el sistema pensional.

¿Cómo funciona el sistema pensional en Colombia? - Asofondos. (2022). Asofondos.

<https://asofondos.org.co/analisis-y-cifras/sistema-pensional-colombia/>

Azuero, Z.F. (s.f) Serie 206 macroeconomía del desarrollo, repositorio revista cepal,

Available at:<https://repositorio.cepal.org/>

Carvajal. S, J.(s.f.) Estudio Critico Sistema Pensional, repositorio universidad

catolica. Available at:<https://repository.ucatolica.edu.co/>

Cesar, M.H (04 de agosto de 2002) PENSIONES: CONCEPTOS Y ESQUEMAS DE FINANCIACIÓN, <https://colaboracion.dnp.gov.co>.

De Previsión Social, I. (s. f.). ChileAtiende - Pensión de vejez del sistema de pensiones (AFP). <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/5256-pension-de-vejez-del-sistema-de-pensiones-afp>

Decreto Ley 2090 de 2003 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9193>

Del Congreso Nacional, B. (s. f.). Biblioteca del Congreso Nacional. [www.bcn.cl/leychile](http://www.bcn.cl/leychile). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7147>

Dirección de educación previsional. (2016). Sistema de pensiones. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/fep/materiales/2016/2-ppt/por-temas/ppt-fep-2016-sistema-de-pensiones.pdf>

Duitama, K. P. (2024, 15 junio). Así disminuirán las semanas de cotización para las mujeres. Diario la República <https://n9.cl/3gz32>

Gaviria, D.C, (1995).Sentencia C-168 de 1995 de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstituconal.gov.co>.

Goyes, I. (2013) EVOLUCION CONCEPTUAL Y JURÍDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Revistas UNAB. Available at:<https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/1882/1686>.

Latschan, T. (04 de noviembre de 2021), SISTEMA GENERAL DE PENSIONES, <https://www.dw.com/es>.

Légé, P. (2010) LA LUCHA CONTRA LA REFORMA DE LAS PENSIONES EN FRANCIA , Global Labour University. Available at: <https://global-labour->

content/uploads/fileadmin/GLU\_Column/ES\_papers/no\_42\_Lege\_ES.pdf.

LEY 100 DE 1993 (1993) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial No. 41.148 .Available at: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 2381 de 2024 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=246356>

MERCADOS DE TRABAJO Y SISTEMAS DE PENSIONES (2002) Revista Cepal 78. Available at: <https://n9.cl/s0afw>

Mora, C. (2016) SISTEMA GENERAL DE PENSIONES Y PENSIÓN MÍNIMA DE VEJEZ EN COLOMBIA: ESTIMACIONES DE CAPITAL ACUMULADO UTILIZANDO GRADIENTES GEOMÉTRICOS, Revistas uexternado . Available at: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/odeon/article/view/4879/5929>.

Normativa pensional COLPENSIONES, (s.f.), Normativa colpensiones, Available at: [normativa.colpensiones.gov.co](http://normativa.colpensiones.gov.co).

Ortiz, D.G, trece (13) de marzo de dos mil diecinueve (2019), Sentencia T-109/19, Available at: <https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Quiroa, M. (2020) ESPERANZA DE VIDA, Economipedia. Available at: <https://economipedia.com/definiciones/esperanza-de-vida.html>.

Rodriguez, I. y Pacheco, J. (2020) CONTEMPORANEIDAD DEL DERECHO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA, repositorio universidad Simon bolivar. Available at: <https://n9.cl/d19y8>

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES (s.f) Ministerio de salud . Available at: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx>

SISTEMA GENERAL DE PENSIONES, SUS REGÍMENES Y LOS REQUISITOS DE ACCESO A LAS PRESTACIONES (s.f) MinTrabajo. Available at: <https://www.mintrabajo.gov.co>.

Universidad Pablo de Olavide. (s. f.). Vista de La última reforma de las pensiones en Francia: entre equilibrio económico y resistencia social. [https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/8315/7040](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8315/7040)

Vásquez, F. R. (25 de junio de 2010) Revista corporación americana, Available at: 46  
<https://repositorio.americana.edu.co/>

Vista de Estudio comparativo del sistema pensional Chile – Colombia. Modelos  
pensionales, tipos de pensión y desafíos | Punto de vista. (s. f.).  
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/1229/1132>