

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Reforma del sistema pensional colombiano

Juan Pablo CARVAJAL HINCAPIÉ*

RESUMEN: El gobierno colombiano ha tenido en los últimos años un dominio político de lo que se conoce socialmente en el país como la clase política de Derecha, fenómeno principalmente impulsado por el partido político Centro Democrático. A pesar de ello, un partido político de izquierda, en las elecciones celebradas el 19 de junio de 2022, logró que la sociedad colombiana eligiera al economista Gustavo Petro como Presidente de la República de Colombia, para el periodo presidencial del año 2022 hasta el año 2026. Una vez electo, el partido político Pacto Histórico, al cual pertenece el Presidente, con el apoyo del gabinete de gobierno, presentó ante el congreso múltiples reformas de diferentes índoles, en las cuales se encuentran la reforma a la salud, la reforma laboral, la reforma agraria y la propuesta polémica de modificar el sistema pensional colombiano. Ésta última tuvo un liderazgo y atención especial por parte de la Ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, quien se encargó de supervisar el avance de dicha propuesta, generando la propuesta modificatoria, social y académicamente hablando, pluralidad de controversias.

Palabras clave: Reforma, pensión, cambios legislativos, sistema pensional, contribuciones, beneficios de género.

SUMARIO: 1. Estructura del sistema pensional colombiano sin reforma pensional. 1.1. Condiciones y requisitos en el fondo público como en los fondos privados para generar la pensión de vejez. 2. ¿Qué cambia con la Ley 2381/2024, texto normativo de la reforma pensional? 2.1. ¿En qué consiste el Pilar Solidario para las personas más vulnerables de la reforma pensional? 2.2. Pilar Semicolaborativo que incentiva la cotización de la reforma pensional. 2.3. Pilar Colaborativo de la reforma pensional donde se presenta un gran cambio en el sistema. 2.4. Pilar de Ahorro Voluntario que complementa la reforma pensional. 3. Algunos aspectos interesantes de la reforma pensional. 3.1. Enfoque de género a favor de las mujeres. 3.2. Nueva figura de pensión anticipada de vejez para ambos géneros. 4. ¿Qué esperar con el cambio del sistema pensional y de la revisión de la Corte Constitucional? 5. Bibliografía.

* Docente de Cátedra de Derecho Laboral Individual, Universidad de Medellín (Colombia); Docente de Derecho Laboral Individual y Colectivo y Seguridad Social, Tecnológico de Antioquia (Colombia); CEO de Carvajal Abogados y Asociados (Colombia).



Reform of the Colombian Pension System

ABSTRACT: In recent years, the Colombian government has experienced political dominance by what is commonly referred to in the country as the right-wing political class, a phenomenon driven by the political party Centro Democrático. Despite this, a left-wing political party, in the elections held on 19 June 2022, managed to get Colombian society to elect the Economist Gustavo Petro as President of the Republic of Colombia, for the presidential period from 2022 to 2026. Once elected, the political party Pacto Histórico, to which the President belongs, with the support of the government cabinet, presented to Congress multiple reforms of different kinds, among which the health reform, labour reform, agrarian reform and the controversial proposal to modify the Colombian pension system stand out. The latter had special leadership and attention from the Minister of Labour, Gloria Inés Ramírez, who oversaw supervising the advancement of said proposal, generating the modified proposal, socially and academically speaking, a plurality of controversies.

Key Words: Reform, pension, legislative changes, pension system, contributions, gender benefits.

1. Estructura del sistema pensional colombiano sin reforma pensional

Desde el año 1994, en Colombia funciona un sistema pensional dual compuesto por dos regímenes pensionales, desde su entrada en vigor, el 1 de abril de 1994, la Ley 100/1993, opera con la coexistencia de los dos regímenes pensionales.

Coexisten al mismo tiempo el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, conocido en el argot popular como el fondo público de pensiones, administrado por una sola institución industrial y comercial que pertenece al estado, denominada Colpensiones (Administradora Colombiana de Pensiones), y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, conocido popularmente como los fondos privados de pensiones, al cual pertenecen varios fondos de pensiones existiendo multiplicidad de instituciones para su administración, todas son instituciones privadas, tales como Porvenir, Protección, Old Mutual y Colfondos. Estas últimas son sociedades anónimas que pertenecen a particulares.

Entre ambos regímenes, existe una característica importante, porque son excluyentes para los afiliados, es decir, las personas, deben escoger de manera libre y voluntaria, si quieren pertenecer al “fondo público” o a los “fondos privados” generando una competencia entre las administradoras de pensiones que existen dado que un afiliado solamente puede pertenecer a una administradora, es decir, o al Régimen de Prima Media (fondo público) o al Régimen de Ahorro Individual (fondo privado).

Ambos regímenes pensionales tienen el fin de captar afiliados para administrar sus ahorros, ofreciendo planes de pensión para la vejez diferentes, en cuanto a condiciones y requisitos para cubrir dicha contingencia, aunque también ambos regímenes tienen cobertura para cubrir una posible contingencia de invalidez y para una posible muerte de origen común.

Tanto el fondo público como los fondos privados tienen cobertura de las contingencias de vejez, invalidez y muerte, de origen común, es decir, por fuera del trabajo o que no tenga ningún nexo con una actividad económica, porque de ser una contingencia de origen laboral, no estaríamos hablando del sistema pensional si no de otro sistema, el de riesgos laborales, el cual tiene su propia estructura y funcionamiento.

Ambos regímenes pensionales en cuanto a la cobertura de invalidez y muerte son similares, sin embargo, la cobertura de vejez es diferente, generándose la competencia como se explica a continuación.

1.1. Condiciones y requisitos en el fondo público como en los fondos privados para generar la pensión de vejez

En esa lucha administrativa de captar afiliados la pensión de vejez funciona de manera distinta, en el fondo público con el cumplimiento de dos requisitos que son edad y tiempo y en los fondos privados con un capital ahorrado.

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida, administrado por Colpensiones, para reconocer y pagar pensiones de vejez, tiene dos requisitos por cumplirse, los cuales son, edad y tiempo, a las mujeres se les exige cumplir 57 años de edad y a los hombres 62 años de edad y sin importar el género, los afiliados deben contar un tiempo mínimo cotizado de 1.300 semanas que se deben aportar al sistema pensional durante la vida laboral, son aproximadamente 25 años de trabajo, de cumplir los dos requisitos se tiene derecho al reconocimiento y pago de la mesada pensional.

Por el contrario, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por los fondos de pensiones privados, como Porvenir, Protección, Old Mutual y Colfondos, no exige ni edad ni tiempo, este es uno de los factores más importante para captar afiliados prometiendo pensionarlos a cualquier edad, sin embargo, no es una figura tan absoluta pues obliga a las personas a tener un ahorro acumulado de dinero suficiente en los fondos de pensiones, que alcance para cubrir una pensión, teniendo en cuenta su probabilidad de vida y otros factores, donde se debe tener un capital de ahorro de dinero extenso para poder pensionarse bien, siendo costoso para las personas y donde muchas veces resulta que ni aun cumpliendo la edad de pensión que se exige en el fondo público se tiene dicho capital exigido, sin embargo, es una cuestión relativa que depende de las circunstancias específicas de cada afiliado.

En el Régimen de Ahorro Individual, administrado por los fondos privados, ofrecen una figura atractiva que le permite permanecer en la competencia, dicha prestación económica es la “Pensión de Garantía Mínima” que le permite a los afiliados pensionarse por vejez si no tienen el capital suficiente ahorrado que se exige para pensionarse, pero si el afiliado tiene 1.150 semanas cotizadas al sistema, le complementan el capital que se necesita para otorgar una pensión de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), lo cual resulta más favorable para un afiliado que tenga una expectativa de pensión de un SMLMV dado que le exigen 150 semanas menos, comparadas con las 1.300 semanas que exige el fondo público, lo que equivale a 3 años aproximadamente.

En cuanto a la estructura, resulta difícil definir cuál es el mejor régimen entre los dos, pues ambos tienen sus ventajas y desventajas, por tal motivo, la escogencia de este dependerá de ciertas condiciones personales de los afiliados y de las expectativas pensionales que se tengan por cada persona en relación con su pensión de vejez.

2. ¿Qué cambia con la Ley 2381/2024, texto normativo de la reforma pensional?

Luego de un discutido y polémico debate en el Congreso de la República se promulgó el 16 de julio de 2024 la reforma pensional con la Ley 2381/2024.

Dicho texto normativo cambia la estructura implementada con la Ley 100/1993 de un sistema dual compuesto por dos regímenes pensionales (el público y el privado) que compiten entre sí y, por el contrario, plantea un sistema compuesto por cuatro Pilares, donde los regímenes pensionales tendrá una función específica, dejando de competir y de manera opuesta, toda vez que lo pretendido es que se complementen en su funcionamiento.

Los cuatro Pilares implementados en la reforma pensional son:

- el Pilar Solidario;
- el Pilar Semicolaborativo;
- el Pilar Contributivo;
- el Pilar de Ahorro Voluntario.

Cada uno de los Pilares cuenta con un funcionamiento diferente y tiene un fin específico.

Este sistema de Pilares se implementará a los nuevos afiliados que ingresen al sistema o a las personas que no tengan una expectativa legítima de pensión, el texto normativo indica que el régimen de transición será para aquellas personas que no cuenten con 900 semanas cotizadas si es hombre o 750 semanas si es mujer antes del 1 de julio de 2025, de no tener las semanas referenciadas se les aplicará la reforma pensional.

2.1. ¿En qué consiste el Pilar Solidario para las personas más vulnerables de la reforma pensional?

Este Pilar, fue analizado y propuesto especialmente para las personas con una situación socio económica vulnerable o para aquellas personas que no tienen una fidelidad en la cotización al subsistema pensional.

Cuando se inició a discutir este Pilar, el gobierno nacional planteaba

dar una suma de 500.000 pesos colombianos para quienes fuesen beneficiados de este Pilar, sin embargo, realizando los estudios presupuestales en el Congreso de la Republica cuando se estaba debatiendo la reforma, hubo mucha discusión sobre el monto de dinero propuesto sobre las mesas de negociación, donde finalmente se llegó al consenso de entregar la suma de 223.000 pesos colombianos para las personas que seas escogidas como beneficiarios de dicho Pilar.

El llamativo Pilar, su objetivo es pretender ampliar la cobertura del sistema, sin embargo, de la lectura de la Ley, se puede concluir que el subsidio no es para todas las personas, no es absoluto, dado que para acceder a este Pilar se debe cumplir unos requisitos, es decir, los 223.000 pesos colombianos serán entregados a las personas que cumplan ciertas condiciones, que se establecieron en el texto normativo, las cuales son:

- ser colombiano, presuntamente dejando por fuera a extranjeros que no sean nacionales como muchos migrantes venezolanos que se encuentran en el país;
- tener 65 años los hombres y 60 años las mujeres;
- deber acreditar de pertenecer a un grupo de pobreza extrema o de vulnerabilidad, siendo uno de los requisitos más llamativos, los cuales deberá el gobierno definir cómo se acredita dicha circunstancia;
- residir en los últimos 10 años en Colombia;
- no recibir ninguna pensión.

De lograr acreditar las condiciones, las personas pueden postularse a este subsidio con el fin de quedar como beneficiarios del monto de dinero que entregará el gobierno colombiano.

Adicionalmente pueden postularse y llegar a recibir el subsidio económico los pueblos indígenas y negros, afrocolombianos, raizales y palanqueros, comunidades campesinas y las personas cuidadoras de personas con discapacidad, estas personas o comunidades también deberán esperar que el Gobierno regule cómo y qué condiciones se exigen para ser beneficiarios del Pilar Solidario.

En cuanto al valor entregado haciendo un análisis de vitalidad de vida, es insuficiente para cubrir las necesidades básicas de un ser humano, pues dicho valor ni si quiera alcanza a ser 1/4 del Salario Mínimo Legal Mensual Colombiano, sin embargo, se trata de una especie de subsidio para aquellas personas en situación vulnerable que no cotizaron al sistema de pensiones y que recibirán un apoyo por lo menos mínimo del estado.

Es importante esclarecer, que las personas beneficiadas del Pilar Solidario deben tener menos de 300 semanas cotizadas al sistema pensional, dado que, si alcanzan el número mínimo de semanas referenciadas,

pertenecerán al Pilar que se describe a continuación.

2.2. Pilar Semicontributivo que incentiva la cotización de la reforma pensional

Diferenciando el Pilar Solidario donde las personas que se benefician del mismo no tienen fidelidad en la cotización al sistema pensional y deben tener menos de 300 semanas cotizadas, en el Pilar Semicontributivo si existe una media fidelidad de cotización al sistema pensional por parte de las personas, donde los afiliados para pertenecer al segundo Pilar deben tener entre 300 y menos de 1.000 semanas cotizadas al sistema pensional para tener la puerta de entrada al Pilar Semicontributivo.

Si un afiliado tiene cotizado entre 300 y menos de 1.000 semanas cotizadas al sistema pensional, estas semanas no alcanzarían para obtener una pensión de vejez, pues son insuficientes para tener una mesada pensional que por lo menos garanticen un SMLMV.

Pese a lo anterior, la esencia y uno de los propósitos de este Pilar es incentivar la cotización, dado que el estado entregará una renta vitalicia que, sin ser una pensión de vejez, por no alcanzar el mínimo, es un dinero permanente mensual hasta que la persona que se beneficie de esta modalidad fallezca.

Ahora bien, en el primer Pilar se entrega un subsidio y en este segundo Pilar una renta vitalicia y según el texto normativo, el dinero entregado en el Pilar Semicontributivo no puede superar el 80% de un SMLMV, por esta razón, no puede ser considerada una pensión de vejez, dado que en Colombia legalmente hablando, ninguna pensión de vejez puede ser inferior al mínimo.

Conforme a la renta vitalicia que se entregará los fondos de pensiones, deben calcular cuánto será el dinero que se le puede entregar a los afiliados, esto se hará con los recursos que cada persona tenga ahorrado en el sistema pensional y el gran beneficio es que el estado como subsidio le complementará a lo ahorrado por cada afiliado un porcentaje adicional.

El estado entonces aportará un porcentaje adicional donde se estableció un enfoque de género, a la mujer se le complementará el 30% adicional de lo que tenga ahorrado y al hombre se le complementará el 20% adicional de lo que tenga ahorrado, así las cosas, se incentiva la cotización, porque entre más cotice una persona, más dinero tendrá ahorrado y más dinero aportará el estado en cuanto al porcentaje adicional establecido, así las cosas, por ejemplo, si una mujer tiene ahorrado 10.000.000 de pesos colombianos, el estado le aportará el 30% de esos ahorros, es decir,

entregará como adicional a lo ahorrado por la persona 3.000.000 de pesos colombianos, para un total de 13.000.000 de pesos colombianos entre lo ahorrado por cada afiliado y lo complementado por el gobierno.

Ahora bien, la renta vitalicia solo se puede solicitar cuando el hombre tenga 65 años y la mujer cuente con 60 años, cuando se cumpla la edad se realizarán los cálculos matemáticos (cálculos actuariales), según unas fórmulas de equivalencias, para determinar cuánto dinero se le puede entregar de manera mensual a la persona que cumpla las condiciones hasta el día de su fallecimiento.

2.3. Pilar Contributivo de la reforma pensional donde se presenta un gran cambio en el sistema

Este Pilar fue uno de los Pilares más discutidos en el Congreso de la Republica y más polémicos en la academia y en los núcleos sociales, dado que se refleja un gran cambio para los fondos de pensiones y para la forma como funcionan, donde dejarán de competir entre el fondo público y los fondos privados, dejando atrás un sistema dual implementado con la Ley 100/1993, donde debían competir para captar afiliados para implementarse un nuevo sistema que plantea que los fondos de pensiones deben complementarse, así se diseñó la reforma pensional, promulgada con la Ley 2381/2024.

El Pilar Contributivo pretende que el fondo público capte afiliados de manera masiva, inyectando capital de dinero al sistema pensional público porque con el nuevo texto normativo todas las personas deben entregar recursos de manera obligatoria a Colpensiones.

En este sentido todos los afiliados por lo menos hasta cierto monto de dinero deberán aportar al fondo público, de manera obligatoria, característica nueva que ha sido muy discutible para algunos sectores académicos que critican la nueva Ley, dado que coarta un derecho que existía en Colombia de elegir libre y voluntariamente el régimen de pensiones al cual la persona deseaba pertenecer. Ahora, con la reforma, todo afiliado deberá ingresar recursos a Colpensiones quien es la administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida conocido popularmente como el fondo público de pensiones.

Conforme a lo anterior, se estableció un umbral de 2,3 SMLMV, así las cosas, las personas que tengan ingresos hasta este monto referenciado, deberán obligatoriamente aportar al fondo público de pensiones de manera obligatoria a partir del 1 de julio de 2025, día donde se consensó que entrará en vigor la reforma pensional.

En virtud de ello todos los afiliados que no tengan régimen de transacción y que pertenecían a los fondos privados, automáticamente empezarán a ser afiliados del fondo público si tienen ingresos hasta 2,3 SMLMV, dichas cotizaciones deben ir directamente a Colpensiones, que será la administradora de pensiones que captará a los afiliados de manera masiva, por tal motivo, en el fondo público quedarán las personas que ya pertenecían a dicho fondo y obliga a las personas que estaban en los fondos privados a pertenecer al fondo público, por lo menos si tienen unos ingresos hasta 2,3 SMLMV.

Quienes tengan ingresos hasta 2,3 SMLMV serán afiliados a Colpensiones, que será la única administradora de los recursos hasta dicho valor. Anteriormente, sin importar los ingresos las personas podían elegir entre fondo público y fondos privados.

Conforme al umbral establecido en el congreso de la Republica de 2,3 SMLMV, es apenas razonable y lógico que existan personas que tengan unos ingresos superiores, en este sentido, dichas personas deben cotizar al fondo público hasta el referenciado umbral y lo que supere deberán afiliarse a una de las Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual, que se conocen, según el texto normativo, como las ACCAI, donde se permite pertenecer a los fondos privados, quienes entran a complementar la administración del fondo público.

A manera de ejemplo, si un afiliado tiene unos ingresos hasta 5 SMLMV, estará afiliado al mismo tiempo en dos fondos de pensiones, situación que no era legalmente posible con el sistema anterior. En el caso hipotético planteado, al mismo tiempo una persona estaría en Colpensiones (fondo público) donde deberá aportar hasta 2,3 SMLMV y el restante o el sobrante, es decir, en el caso planteado, 2,7 SMLMV, que hacen falta para complementar los 5 salarios, se deberán aportar a una ACCAI, es decir que también estará afiliado a una ACCAI administrada por los fondos privados y otras instituciones que pueden participar.

El valor de la pensión dependerá entonces de cuántos ingresos tenga el afiliado y si tiene una única administradora de pensiones o comparte administración, como se detalla a continuación:

- si una persona gana hasta 2,3 SMLMV, dicha pensión se calculará con las reglas del fondo público de manera integral, donde será dicho fondo quien reconoce y paga la pensión de manera exclusiva, a través de Colpensiones;
- si un afiliado gana más de 2,3 SMLMV, la pensión se calculará con las reglas del fondo público y el excedente lo debe calcular la ACCAI que haya elegido el afiliado, por consiguiente, lo que supere el umbral, se debe calcular conforme a las reglas de los fondos

privados.

Así las cosas, si una persona gana más de 2,3 SMLMV tanto el fondo público como los fondos privados, según los recursos que tengan, calcularán cuánto le pueden entregar de manera mensual al afiliado y unirán los dos valores para reconocer una sola pensión integral para la vejez.

2.4. Pilar de Ahorro Voluntario que complementa la reforma pensional

Este Pilar es un complemento y una opción para aquellos afiliados que voluntariamente quieran acceder a una mejor mesada pensional, si una persona tiene unas mejores expectativas del valor de su pensión para la vejez, deberá acercarse a las ACCAI, donde ofrecerán planes complementarios de ahorro con el fin de aumentar el valor de la mesada pensional, donde serán los fondos de pensiones quienes ofertaran dichos planes de mejora.

3. Algunos aspectos interesantes de la reforma pensional

A lo largo de la historia, se han intentado realizar cambios al sistema pensional, donde han prosperado algunas situaciones de cambio, una de las más importantes es la Ley 797/2003, donde para resolver el problema fiscal o para proteger la sostenibilidad financiera del estado. Dicha Ley aumentó los requisitos de la pensión de vejez, toda vez que, antes del año 2005, los afiliados se pensionaban con 1.000 semanas cotizadas, sin embargo, la Ley 797/2003 aumentó paulatinamente las semanas año por año desde el año 2005, hasta que en el año 2015 tuvo un corte de 1.300 semanas, hasta la fecha. En igual sentido, aumentó la edad de pensión, antes del año 2014 las mujeres se pensionaban con 55 años y los hombres con 60 años, sin embargo, a partir del 2014, aumento 2 años la edad de pensión, desde entonces hasta la fecha, las mujeres se pensionan con 57 años y los hombres con 62 años. Ahora bien, la reforma pensional propuesta con la Ley 2381/2024, no cambia los requisitos de edad y tiempo, por el contrario, trae algunas figuras interesantes como desarrollar una norma con enfoque de género y una figura nueva como lo es la pensión anticipada.

3.1. Enfoque de género a favor de las mujeres

En el año 2023 la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-197/2023, estudió la posibilidad de tener un “trato diferenciado” para la mujer, donde considero el alto tribunal que la mujer debería tener un tratamiento especial para garantizar la igualdad material con el hombre, debe tener un trato diferenciado para garantizar la igualdad positiva, por tal motivo, exhorto al Congreso de la Republica para regular un tratamiento distinto para las mujeres. La Ley 2381/2024, se acogió a la postura del tribunal constitucional y materializó las líneas jurisprudenciales en la norma que reforma el sistema pensional.

Es por ello por lo que, la mujer tiene un gran beneficio, dado que se rebajarán las 1.300 semanas requeridas para pensionarse de manera gradual. Por lo anterior, a partir del año 2025, para que en un futuro se pensione las damas con 1.000 semanas, esta reducción será gradual de a veinticinco semanas por año.

Adicional plantea la norma, rebajar 50 semanas adicionales de requisito para la pensión de vejez a favor de la mujer que tenga hijos criados, con un límite de hasta por 3 hijos, lo que quiere decir que la mujer puede reducir hasta 150 semanas si tiene el límite de 3 hijos criados, siendo una gran oportunidad para muchas mujeres que no alcanzaban a pensionarse por vejez donde se le rebajará tiempo cotizado.

El fallo de la Corte Constitucional en la Sentencia C-197/2023 dejó el precedente judicial de rebajar las semanas a favor de la mujer, regulando dicho derecho a través de la jurisprudencia, por tal motivo, aunque la reforma pensional se acogió a la postura de dicho fallo, en caso tal, que la reforma sea declarada inconstitucional no se ve afectado la reducción de las semanas de manera gradual a favor de la mujer que ya es un derecho cierto.

En cuanto al requisito de la edad, sigue igual para la mujer, para poder pensionarse debe cumplir 57 años, sin embargo, dependiendo del año necesitara las siguientes semanas cotizadas como se describe a continuación.

Reducción de las semanas de cotización para la mujer para obtener derecho a la pensión de vejez

Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
1.275 semanas	1.250 semanas	1.225 semanas	1.200 semanas
Año 2029	Año 2030	Año 2031	Año 2032
1.175 semanas	1.150 semanas	1.125 semanas	1.100 semanas

Año 2033	Año 2034	Año 2035	Año 2036
1.075 semanas	1.050 semanas	1.025 semanas	1.000 semanas

Fuente: elaboración propia basada en el enunciado de la Sentencia de la Corte Constitucional C-197/2023 y en el contenido de la Ley 2381/2024

3.2. Nueva figura de pensión anticipada de vejez para ambos géneros

Las mujeres para el año 2036 se van a pensionar con 1.000 semanas cotizadas al sistema pensional, dicho beneficio eso solo para el género femenino faltando un buen tiempo para llegar a dicha época y los hombres seguirán pensionándose siempre y cuando cumplan el requisito mínimo de tener 1.300 semanas cotizadas al sistema pensional, dado que el género masculino no tiene beneficio de reducción de las semanas.

La reforma implementa una nueva figura para el sistema dado que, las personas que tengan por lo menos 1.000 semanas cotizadas, podrán solicitar la pensión anticipada, lo que quiere decir, que anticipadamente puede gozar la persona de la pensión de vejez y esto puede significar un alivio económico con un buen tiempo faltante de cotización, es evidente que dependerá del año para la mujer el tiempo faltante, por ejemplo una mujer en el año 2034 se pensiona con 1.050 semanas cotizadas, pero si tiene las 1.000 semanas puede solicitar la pensión anticipada, así le quede un restante de 50 semanas y para el hombre, serán aproximadamente 300 semanas, que equivale aproximadamente a 6 años menos de cotización, dado que el hombre se pensiona con por lo menos 1.300 semanas cotizadas.

Ahora bien también se necesita cumplir una edad, podrán solicitar la pensión anticipada siempre y cuando cumpla la mujer con 62 años y el hombre con 65 años, si cumplen con el requisito del tiempo cotizado de 1.000 semanas y la edad referenciada, pueden acercarse a solicitar la prestación económica y el fondo reconocerá la pensión de vejez anticipada y el tiempo faltante de cotización de semanas que falte para complementar el número mínimo exigido de 1.300 semanas cotizadas para al hombre o la mujer dependiendo del año según la reducción mencionada anteriormente, se deducirá un aporte a la persona pensionada de manera mensual de su propia pensión hasta que la persona complete las semanas faltantes.

4. ¿Qué esperar con el cambio del sistema pensional y de la revisión de la Corte Constitucional?

La reforma pensional fue demandada ante la Corte Constitucional para que realice la revisión tanto del contenido de la norma como también el polémico procedimiento que se llevó a cabo en el Congreso de la República, para que el alto tribunal determine si se ajustó o no a la Constitución Política de 1991 y garantiza los derechos fundamentales. Por lo anterior, el alto tribunal debe realizar el pronunciamiento y justificar si dicha norma se puede aplicar o no. Así las cosas, la Corte Constitucional tiene un papel importante, pues está en sus manos la vida de dicho cambio normativo, no solo porque debe decidir, si la reforma es constitucional o no, también en el caso hipotético de implementarse el nuevo texto legal, con el paso del tiempo dicha corporación debe ir aclarando el alcance de la Ley 2381/2024, vía judicial se complementará, modificará y se aclarará lo que al Congreso se le haya escapado, como es una costumbre, mientras tanto, estos son algunos de los cambios más relevantes de la reforma pensional, existiendo más novedades y como todo cambio se espera una difícil adaptación tanto para los operadores legales, como para las entidades que administran el sistema y en general para todos los afiliados que les interesa el sistema pensional.

5. Bibliografía

Jurisprudencia

Sentencia de la Corte Constitucional C-197/2023, de 1 de junio

Normativa Colombiana

Ley 100/1993, *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*, en *Diario Oficial*, 23 diciembre 1993, n. 41.148

Ley 797/2003, *Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales*, en *Diario Oficial*, 29 enero 2003, n. 45.079

Ley 2381/2024, de 16 de julio, *Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones*

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

