

El sistema pensional colombiano: desafíos después de la reforma y re-reformas

Diana Paola Salcedo Novoa*

El sistema pensional colombiano está pasando por una crisis en materia de cobertura y sostenibilidad, la cual requiere de esfuerzos urgentes por parte de todos los actores sociales, empleadores y entidades gubernamentales para diseñar estrategias orientadas a la ampliación del derecho a las pensiones contributivas.

El presente artículo describe la estructura general del sistema de pensiones en Colombia, su evolución, los procesos de reforma y re-reforma, así como las problemáticas en términos de cobertura y sostenibilidad que se exponen a pesar de sus cambios normativos y orgánicos. Además, se hace un análisis de los retos que se enfrentan en materia de protección de los ingresos para las personas mayores, derivados del acuerdo de paz suscrito entre el Gobierno nacional y las FARC, que a su vez están ligados al sistema general de pensiones. Por último, se presentan las propuestas para la ampliación del derecho de los colombianos y colombianas a las pensiones contributivas y el diálogo tripartito para el diseño de dichas propuestas.

* Economista por la Universidad de Antioquia y candidata al Máster en Análisis en Políticas Públicas por la Universidad Nacional.

Conceptos y consideraciones generales para el caso colombiano

El surgimiento del sistema pensional colombiano se remonta a 1946 con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal) y otras cajas a nivel local, las cuales estaban destinadas a atender principalmente a los empleados públicos. En aquel tiempo era usual que cada empresa tuviera su propia caja de previsión, la cual cubría a los empleados en caso de vejez, riesgo o enfermedad. En 1967 se creó el Instituto Colombiano de Seguro Social (ISS), con lo cual se reglamentaron y volvieron obligatorias las pensiones para los trabajadores y trabajadoras del sector privado. Las pensiones estaban a cargo del Estado en ese tiempo, el cual se encargaba de recaudar los recursos y pagar las pensiones (Fedesarrollo, 2010).

El sistema pensional se denominó Régimen de Prima Media con presta-

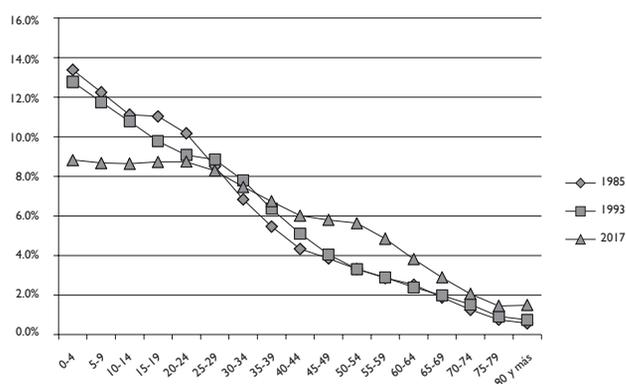
ción definida (RPM), el cual se basa en un modelo de generaciones traslapadas, en el que los recursos recaudados por concepto de cotizaciones van a un fondo común donde se pagan las mesadas pensionales de quienes cumplen con las condiciones para acceder al derecho. Así, las generaciones presentes asumen las pensiones de las generaciones anteriores.

Tras décadas, dicho modelo mostró grandes dificultades a causa, principalmente, de tres factores: a) la existencia de regímenes exceptuados, b) cambios demográficos y c) la informalidad y poca fidelidad en la cotización. Respecto al primer aspecto, cabe resaltar que en Colombia tenían lugar los regímenes especiales que beneficiaban a ciertos grupos de trabajadores antes de la ley 100 de 1993, los cuales se conformaban generalmente por empleados públicos cuya cotización estaba completamente a cargo del Gobierno nacional. Esta situación generó un pasivo pensional

que afectó la sostenibilidad financiera del sistema a largo plazo.

El segundo elemento fueron los cambios demográficos, lo cual se puede ver como el aumento de las expectativas de vida y la disminución de las tasas de fecundidad y natalidad. Es decir, “mientras en 1980 había alrededor de 30 contribuyentes por cada pensionado, para 1990 la razón llegó a ser de 13 a 1, y actualmente de 2 a 1” (Fedesarrollo, 2010). De tal forma, con el paso de los años ha disminuido el número de cotizantes al sistema, por lo que se han agotado las reservas del mismo. En el siguiente gráfico se muestra la composición demográfica por grupos de edad, con lo cual se evidencia que el número de personas mayores aumentó sostenidamente con respecto a las personas en edad activa entre 1985 y 2017.

Gráfico 1
Composición demográfica 1985, 1993 y 2017



Fuente: Elaboración propia con base en los datos poblacionales DANE.

El tercer elemento tiene que ver con las altas tasas de informalidad que se han reportado en los últimos años. Cada vez hay menos personas que cotizan al sistema de forma continua, lo cual afecta tanto las posibilidades de pensión de los trabajadores y las trabajadoras como el volumen de recursos recaudados para pagar las pensiones que han sido reconocidas. Dicha situación contribuyó al deterioro del régimen de generaciones traslapadas, que, aunado a los cambios demográficos, llevaron a la crisis a un régimen público, el cual actualmente depende de los recursos del Gobierno nacional y no de las contribuciones de los afiliados.

El Gobierno nacional expidió la ley 100 de 1993, en la que definió el objeto del Sistema General de Pensiones (SGP), con el fin de salir de la crisis que enfrentaba el sistema, menoscabando el principio de preservación de lo público y

en concordancia con las reformas de América Latina. De tal forma, se buscó “[...] garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones” (República de Colombia, 1993).

Asimismo, es preciso señalar que antes de la ley 100 existían un sin número de cajas de previsión que no estaban articuladas bajo ningún esquema. En general, cada caja y cada empresa determinaba, en algunos casos sin consultar a sus trabajadores, cuáles eran los requisitos para el acceso a una pensión. No obstante, la ley 100, que estructura el Sistema General de Seguridad Social (SGSS), también modificó aspectos relacionados con la prestación de los servicios de salud, lo cual resultó en una oleada privatizadora de los hospitales y centros de salud públicos. Por tanto, aunque la ley 100 haya organizado el funcionamiento del sistema de pensiones, actuó en detrimento de otros aspectos de la seguridad social.

Con esta ley se estructuró el SGP, el cual se conformó por dos regímenes mutuamente excluyentes. Por un lado, se encuentra el Régimen Público (RPM), que en la actualidad está a cargo de Colpensiones, anteriormente ISS; y, por otro lado, está el Régimen de Ahorro Individual (RAIS), administrado por los fondos privados de pensiones.

El RAIS, a diferencia del RPM, se basa en un modelo de cuentas individuales, en el que cada persona deposita un porcentaje de sus ingresos y, dependiendo del capital ahorrado durante su vida laboral, tendrá o no derecho a una pensión. Por tanto, es preciso anotar que ambos regímenes en la actualidad comparten alguna característica común como la garantía de pensión mínima, que se otorga a quienes coticen al sistema por 1,125 semanas, cumplan con la edad exigida para obtener una pensión: 57 años para mujeres y 62 para hombres, y demuestren no tener ingresos suficientes para subsistir durante su vejez. La garantía de pensión mínima equivale a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), el cual corresponde a 254 dólares.

Además, es preciso indicar que en Colombia ninguna pensión puede ser inferior a un SMLMV; no obstante, este salario no está diferenciado de acuerdo a la actividad económica u ocupación específica del trabajador, a diferencia de otros países como México, sino que tiene un carácter único que se aplica en todo el territorio nacional. Aunque

este aspecto puede considerarse una rigidez para la economía, las organizaciones sindicales y sociales argumentan que es una garantía invaluable para el trabajador, pues le asegura un ingreso para su subsistencia y la de su familia. Ahora bien, para calcular el porcentaje de aumento del salario mínimo, se integran factores como la productividad, la inflación, así como la capacidad de negociación de los sindicatos.

A continuación se enuncian las principales características de los regímenes pensionales.

Lo anterior se puede demostrar con los continuos niveles de informalidad. Por ejemplo, de 22,156,000 personas ocupadas en 2016, sólo 8,032,000 estaban afiliadas al régimen de pensiones (DANE, 2016). Esta situación se agudiza en las zonas rurales, donde solamente 662,000 de 4,828,000 trabajadores y trabajadoras están cotizando o han cotizado en uno de los dos regímenes de pensiones.

En el Gráfico 2 se muestra la evolución porcentual de los afiliados al sistema de pensiones como el porcentaje

Tabla I Características generales RPM y RAIS		
Característica	RPM	RAIS
Edades	57 años para mujeres y 62 años para hombres.	Capital suficiente que garantice la pensión de un SMLMV de al menos 110%.
Porcentaje de cotización para dependientes	12% del Ingreso Base de Cotización (IBC). 4% a cargo del empleado y 8% a cargo del empleador.	
Porcentaje de cotización para independientes	12% del Ingreso Base de Cotización (IBC).	
Semanas cotizadas	1,300 semanas.	No se establecen un mínimo de semanas cotizadas, ya que la pensión depende del capital ahorrado.
Valor de la pensión	Promedio del salario cotizado en los últimos diez años. El valor máximo de la pensión se encuentra entre el 70.5% y el 80% del salario con el que se haya cotizado.	No hay un valor máximo para la pensión; sin embargo, el valor mínimo es de un SMLMV.
Garantía de pensión mínima	57 años para mujeres y 62 para hombres, además de haber cotizado al menos 1,150 semanas.	
Devolución de saldos	Si no se accede a la pensión mínima, se devuelve el capital ahorrado más la corrección por la inflación al contribuyente.	El ahorro realizado más sus rendimientos financieros.

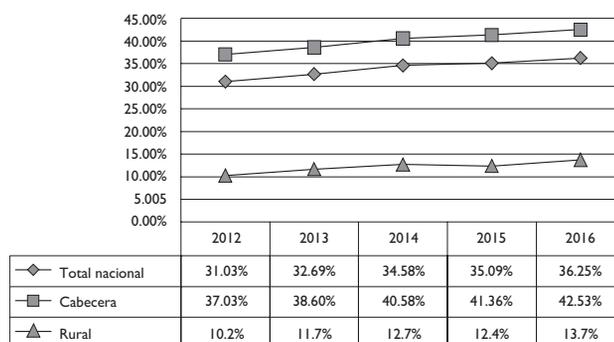
Fuente: Elaboración propia.

En el país, además de la pensión de vejez, se reconocen otros dos tipos de pensiones: la pensión por invalidez y por sobrevivencia. La primera de ellas se otorga cuando el trabajador pierde su capacidad laboral del 50% o más; y la segunda, reconoce a los beneficiarios del trabajador cuando éste fallece a consecuencia de un accidente de trabajo o por enfermedades laborales.

En tanto a la cobertura, el sistema pensional se caracteriza por la exclusión, ya que la mayoría de la población económicamente activa y ocupada no está afiliada a ninguno de los dos regímenes. Como ya se ha mencionado, esta situación deviene de las dificultades del mercado laboral colombiano para generar trabajos dignos y decentes, los cuales garanticen a los trabajadores y trabajadoras ingresos suficientes para subsistir y asegurar un ahorro para la vejez.

de la población ocupada para el total nacional, las cabeceras –predominantemente clasificadas como urbanas– y la zona rural y rural dispersa.

Gráfico 2
Porcentaje de personas afiliadas a pensiones con respecto al total de la población ocupada



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de informalidad DANE.

Aun cuando el número de cotizantes en los años ochenta y noventa era mayor en relación con el número de pensionados, la cobertura de las pensiones es muy baja con respecto a la población que cumplió la edad requerida. Ello debido, principalmente, a que las personas durante su vida laboral no contribuyeron al sistema por el tiempo exigido para la pensión o no ahorraron el capital suficiente. En el país, tan sólo 25% del total de la población mayor de 65 años tiene acceso a una pensión (Montenegro, 2014), la cual garantice ingresos suficientes para la vejez.

Las expectativas reales de una pensión en Colombia son muy desesperanzadoras. Según estudios hechos por López y Valderrama (2012), del cohorte de personas que en 2007 tenía 22 años, solamente 37.2% de quienes cuentan con educación superior podrán pensionarse, mientras que casi ninguna persona sin educación superior tendrá esa oportunidad. En general, 7.5% de dicho conjunto cumplirá con las semanas y la edad exigidas como requisitos. Esta situación puede variar de acuerdo al régimen en que se encuentre el contribuyente, tal como se describe en la siguiente tabla.

Tabla 2 Porcentaje de personas que se pueden pensionar de la cohorte analizada					
RPM			RAIS		
Con educación superior	Sin educación superior	Total	Con educación superior	Sin educación superior	Total
35.7%	1.6%	8.7%	47.9%	1.4%	11.1%

Fuente: López y Valderrama (2012).

En resumen, las personas con educación superior tienen más probabilidad de ahorrar lo exigido por el RAIS y con ello obtener una pensión, mientras que quienes no cuenten con educación superior tienen menos probabilidades en el sistema de capitalización individual (RPM).

Para concluir, cabe señalar que sumado al problema de cobertura, el sistema pensional colombiano afronta serias dificultades financieras. Estas tienen que ver con la proporción de ingresos frente a los gastos del RPM, ya que los primeros suman 2,750 millones de dólares, contra gastos de 14,872 millones de dólares, lo cual deja un déficit por cubrir de la cuenta del presupuesto general de la nación con un valor de 12,142 millones de dólares. Ello evidencia que los recaudos por cotizaciones no alcanzan para cubrir por sí solos el monto de pensiones que deben pagarse y que el valor del pasivo pensional

representa más del 114% del Producto Interno Bruto del país (Montenegro, 2014).

El sistema pensional: los retos del postconflicto

El 27 de septiembre de 2016, Colombia finalizó 52 años de guerra con la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC-EP), por medio de los Acuerdos de Paz de la Habana, suscritos entre el grupo armado y el Gobierno nacional. En estos acuerdos se manifestaron las dificultades para la materialización de los derechos de la población colombiana; sin embargo, se hizo un énfasis especial en la necesidad de una reforma rural integral, que intervenga de manera prioritaria a los habitantes de las zonas rurales del país.

Así, con el acuerdo de paz, el Gobierno nacional se comprometió a priorizar el gasto social de la población que ha sido afectada por la violencia, así como poner en marcha un plan progresivo de seguridad social en los siguientes términos.

El Gobierno Nacional fortalecerá al máximo el sistema de protección y seguridad social de la población rural, con un enfoque diferencial y teniendo en cuenta la situación particular de las mujeres. A la luz de las normas de la OIT de las que Colombia es parte y con el propósito de garantizar el trabajo digno y los derechos de los trabajadores y trabajadoras del campo, y su protección social (protección a la vejez, maternidad y riesgos laborales), el Gobierno Nacional creará e implementará el Plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de los trabajadores y trabajadoras rurales (República de Colombia y Fuerzas Armadas Revolucionarias, 2016: 31).

Dentro de este plan y reconociendo las dificultades del sistema pensional colombiano para la protección de los ingresos de las personas mayores, especialmente aquellas que habitan en el campo colombiano, se estableció lo siguiente.

- La garantía de protección social mediante un beneficio económico periódico para los trabajadores y trabajadoras del campo en edad de jubilarse y un subsidio de riesgos laborales, proporcional a un ahorro individual y acompañado de un subsidio por parte del Estado.
- La extensión de programas para la protección del riesgo económico en la vejez de la población rural de la tercera

edad en extrema pobreza, que no esté cubierta por el sistema de seguridad social, considerando las necesidades especiales de las mujeres adultas mayores.

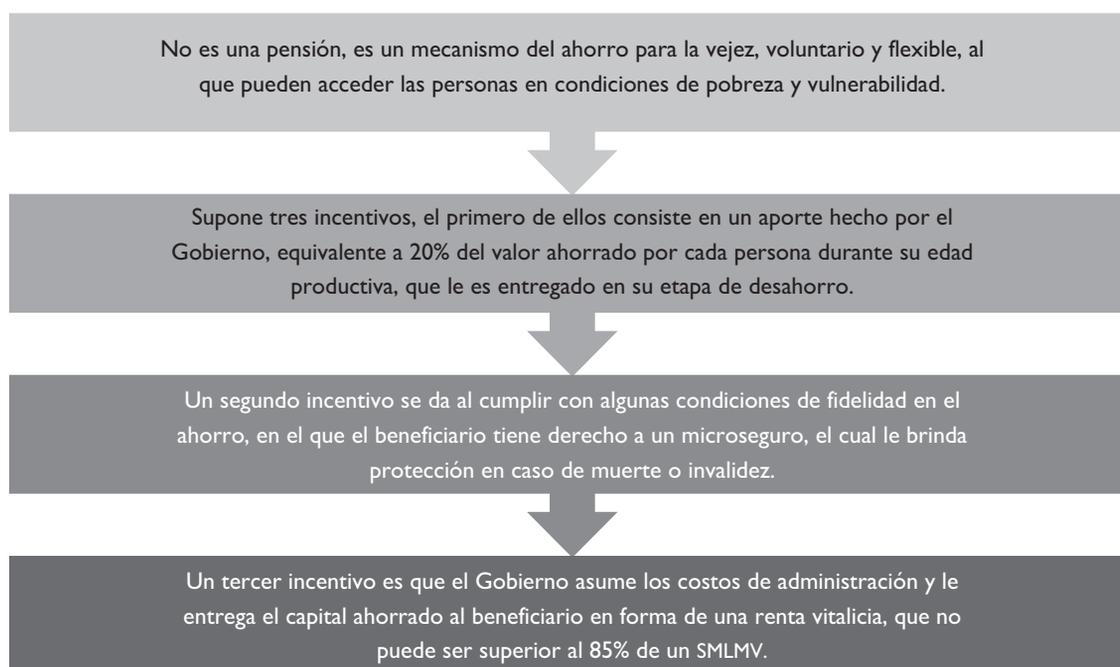
En sincronía con este plan, el Gobierno deberá adelantar acciones en pro de la formalización laboral y la generación de trabajos decentes, tales como promover la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad, de las mujeres en áreas productivas no tradicionales, el uso de mano de obra local para la ejecución de los planes y programas sociales, ambientales, entre otros.

Este acuerdo supone para Colombia interesantes oportunidades y retos en materia de mecanismos de protección para la vejez, que van más allá de los regímenes pensionales tradicionales, al plantear que la garantía de protección social puede darse mediante los llamados Beneficios Económicos Periódicos (Beps), los cuales fueron creados mediante el acto legislativo 01 de 2005, en el que se establece que “la ley podrá determinar los casos en que se puedan conceder beneficios económicos periódicos inferiores al salario mínimo, a personas de escasos recursos que no cumplan con las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión” (Congreso de la República, 2005: 2). Este sistema de ahorro voluntario y flexible tiene las siguientes características (Gráfico 3).

De tal forma, el sistema presenta grandes dificultades, la primera de ellas tiene que ver con la voluntariedad y la preferencia de las personas por la liquidez, que se interpreta en la baja cobertura de este tipo de mecanismos. La segunda está relacionada con la probabilidad de que la renta entregada por los Beps sea suficiente para asegurar a las personas mayores un ingreso suficiente para su subsistencia. Así, si la tasa de inflación fuera igual a cero (0), la esperanza de vida para las mujeres fuera de 78 años, la edad de pensión se mantuvieran igual y ésta ahorrara el monto máximo permitido por el sistema desde los 18 años hasta los 57 años —es decir, 40 años seguidos sin interrupción—, la renta mensual que se le entregaría sería inferior a la línea de pobreza per cápita.

La tercera y quizá la más controvertida dificultad es que los Beps no pueden ser el mecanismo que reemplace a las pensiones. Si bien, se puede pensar que es un sistema complementario que permite a las personas seguir ahorrando para su vejez en sus lapsos de desempleo y tener un seguro que las proteja en contingencias como la enfermedad y la muerte, no puede sustituir el derecho a las pensiones contributivas. De tal forma, los Beps pueden coexistir con los regímenes pensionales siempre que haya movilidad entre ambos sistemas. Algunas de las propuestas para que

Gráfico 3
Características del sistema Beps



Fuente: Elaboración propia.

esta medida resulte beneficiosa para los trabajadores y las trabajadoras se enumeran a continuación.

En primer lugar, las personas que no fueron capaces de ahorrar lo suficiente para acceder a una pensión durante su vida laboral y soliciten la devolución de sus ahorros a cualquiera de los dos regímenes de pensiones (RPM o RAIS), pueden trasladar sus ahorros al sistema Beps para que les sea entregado en forma de renta vitalicia, sin tasa de reemplazo. Esto quiere decir que una vez fallezca el titular, no habrá más beneficiarios. El incentivo de 20% sobre el valor total ahorrado que entrega el Gobierno se puede mantener para quienes estén en condición de pobreza y vulnerabilidad.

En segundo lugar, las personas que han ahorrado en ambos sistemas (RPM/RAIS y Beps) y necesiten trasladar lo ahorrado en Beps a cualquiera de los regímenes pensionales, ya sea para completar semanas de cotización o capital necesario, pueden hacerlo. Y, por último, todas las personas pueden ahorrar en el sistema Beps, independientemente de su nivel de ingreso, aunque el auxilio pagado por el Gobierno sea solamente para las personas con menores niveles de ingresos.

En conclusión, el acuerdo de paz supone la implementación de los Beps en las zonas rurales como estrategia para materializar la garantía de protección de los ingresos para los adultos mayores; no obstante, ello no elimina la necesidad de crear un régimen de pensiones rurales que coexista con el sistema Beps y tenga en cuenta los siguientes criterios.

- Se debe propender por la creación, el fortalecimiento y la formalización de las asociaciones y organizaciones de los campesinos, las cuales serán el vínculo principal entre el campesino y el sistema de pensiones.
- Los trabajadores rurales podrán hacer sus aportes al sistema de pensiones de manera flexible, contribuyendo en los meses o momentos que más le convenga a cada núcleo familiar, de acuerdo con los periodos en los que reciben sus ingresos y dependiendo de la estacionalidad de las cosechas y de la variación de otros ingresos provenientes de las actividades agropecuarias.
- Debe existir la posibilidad de que terceros como los hijos y los familiares aporten a la pensión de los trabajadores y las trabajadoras rurales.
- El aporte al sistema de pensiones no deberá significar la pérdida de los beneficios sociales, siempre que se

mantenga su condición de vulnerabilidad. No obstante, las cotizaciones a las pensiones buscan generar una cultura de seguridad social, ya que cada quien aporta de acuerdo con sus ingresos.

Propuestas para ampliar el derecho a la pensión

Ante las evidentes dificultades que presenta el sistema pensional colombiano, ha sido inevitable el rumor de una nueva reforma pensional orientada, principalmente, a menguar el RPM y fortalecer el RAIS y los Beps como alternativas de protección para la vejez. Esta reforma estaría en concordancia con lo señalado por la OCDE (2015) para Colombia, donde se cuestiona duramente el hecho de que en el país no puedan existir pensiones inferiores a un SMLMV. En este sentido, la OCDE propone aminorar esta limitación y generalizar el mecanismo Beps para todas las personas que ganen menos de un SMLMV¹, aunque no estén en condición de pobreza y vulnerabilidad.

Otra de las posibles reformas al sistema se trata del aumento de las edades de pensión y el ajuste de este requisito para hombres y mujeres, puesto que se argumenta que las edades en Colombia son las más bajas de Latinoamérica (Tabla 3).

	Hombres	Mujeres
Argentina	65	60
Brasil	65	60
Colombia	62	57
Perú	65	65
Uruguay	60	60
Chile	65	60
México	60	60

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, ello supone dos debates fundamentales promovidos por las organizaciones sindicales y por

¹ Actualmente, la base mínima de cotización al sistema general de seguridad social es de un SMLMV en Colombia. Se puede cotizar por periodos inferiores a un mes, pero con base en el salario mínimo diario.

quienes reivindican la economía y el reconocimiento del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en sus hogares y comunidades. Estos debates están relacionados, en primer lugar, con el acto legislativo 01 de 2005, el cual estipula que “a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones” (Congreso de la República, 2005: 3). Para los trabajadores y las trabajadoras, este acuerdo significó la pérdida del derecho a las pensiones convencionales que estaban suscritas en los acuerdos colectivos con las empresas y que, en general, suponían condiciones diferentes a las de la ley 100 para acceder al derecho a la pensión.

En segundo lugar, el reconocimiento de la pensión para las mujeres a una edad inferior a la de los hombres es una reivindicación que pretende visibilizar el trabajo no remunerado que realiza la mujer al interior de los hogares y comunidades, el cual representa doble o triple jornada laboral que no se contabiliza en la pensión, pero que implica un gran desgaste físico y emocional. Es importante señalar que, a diferencia de otros países de América Latina, Colombia no otorga bonos pensionales por maternidad ni otros mecanismos favorables para las mujeres.

Por su parte, las organizaciones sindicales se oponen a las medidas que se proponen en la eventual reforma pensional. Algunas de las opciones que se erigen en el marco de este análisis y teniendo en cuenta los retos que impone el postconflicto son las siguientes.

- a) El reconocimiento de una pensión por invalidez para las víctimas del conflicto armado que hayan perdido el 50% de su capacidad laboral a causa de este conflicto. Estas pensiones tienen un sentido esencialmente humanitario, por lo que deben ser pagadas con los recursos del presupuesto nacional.
- b) El pago de bonos por maternidad para las mujeres (con un límite de hijos) se pagará una vez cumplida la edad de pensión.
- c) El reconocimiento de pensiones anticipadas a las 1,000 o 1,100 semanas para quienes hayan cumplido la edad, aunque no cumplan con el requisito de las semanas

mínimas para la pensión. La persona podría seguir cotizando hasta devolver el monto que le fue subsidiado.

En conclusión, las propuestas que se desarrollen en el marco de las reformas y re-reformas a las pensiones no deben actuar en detrimento de los derechos de los trabajadores. El enfoque de las reformas debe estar en la ampliación de la cobertura y no en fortalecer sistemas paralelos a los regímenes pensionales que no aseguran a los adultos mayores ingresos suficientes durante su vejez. Los mecanismos paralelos como los Beps deben formar parte de un sistema secundario, por lo que no deben ser el reemplazo de las pensiones contributivas.

El papel de las organizaciones sindicales y sociales para la promoción del derecho a la pensión

Las organizaciones sindicales tienen un papel fundamental en el diseño y la implementación de medidas que coadyuven a ampliar el derecho a la pensión, ya que participan en la definición de las políticas laborales y salariales, y tienen presencia en la mayoría de los organismos públicos y privados que administran las pensiones en Colombia. No obstante, este esfuerzo resulta insuficiente sin el apoyo de las instituciones gubernamentales y el gremio de empleadores del país. En este sentido, es indispensable impulsar espacios de diálogo social de carácter tripartito que permitan analizar las diferentes opciones y escenarios en torno al problema de cobertura y sostenibilidad pensional de los regímenes actuales.

Alguna de las medidas que se podría impulsar de manera tripartita podría ser popularizar la cultura de la seguridad social. Las organizaciones sindicales y sociales tienen presencia en todo el territorio nacional, por tanto cuentan con las herramientas y el talento humano necesario para popularizar la cultura de la seguridad social entre los trabajadores y las trabajadoras rurales. Además, cuentan con el conocimiento sobre el territorio necesario para diseñar estrategias de comunicación y acción que permitan llevar la seguridad social y las pensiones a todos los rincones del país.

Por su parte, los empresarios y las organizaciones sindicales podrían llevar a cabo acciones para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores. De tal forma, es necesario capacitar a las pequeñas y medianas empresas respecto a las obligaciones que tienen en materia de seguridad social, así como las ventajas y las implicaciones que se presentarían al no respetar estas disposiciones.

Asimismo, es importante impulsar a las organizaciones, asociaciones, cooperativas de los campesinos, puesto que las agrupaciones de los trabajadores y las trabajadoras rurales son el vínculo fundamental con el sistema general de seguridad social.

Por otra parte, se deberían eliminar algunas restricciones en este sistema, ya que los trabajadores independientes deben pagar todo o nada. El valor de este aporte completo a la salud y a las pensiones para los trabajadores que coticen sobre un salario mínimo representa 85.7 dólares. Además, también significa renunciar a algunos beneficios sociales como las transferencias monetarias condicionadas por hijos a cargo, los subsidios a la educación de niños y niñas, entre otras. En este sentido, hay pocos incentivos para que los trabajadores y las trabajadoras formalicen su condición ante el sistema de seguridad social.

En resumen, es fundamental la participación de las organizaciones sociales y sindicales en el diseño e implementación de cualquier tipo de reforma pensional. De igual manera, se deben impulsar diálogos tripartitos que permitan escuchar y evaluar la posición de los actores del sistema frente a las propuestas de las entidades gubernamentales.

Conclusiones

El sistema pensional colombiano atraviesa por una crisis de cobertura y sostenibilidad, la cual requiere esfuerzos urgentes por parte de todos los actores sociales, empleadores y entidades gubernamentales para diseñar estrategias orientadas a la ampliación del derecho a las pensiones contributivas.

No obstante, el sistema pensional puede coexistir con otros sistemas de ahorro para la vejez como los Beps sin que ello signifique que se reemplace el derecho a la pensión. Sin embargo, las probabilidades de pensión de las trabajadoras y los trabajadores colombianos son muy escasas con las condiciones actuales, por lo que se proponen pensiones para víctimas del conflicto armado, bonos por maternidad y pensión anticipada.

Finalmente, el tema pensional es delicado en las zonas rurales, por lo que se debería crear un sistema especial de pensiones rurales que responda a las necesidades y condiciones de estos trabajadores. Aunque el acuerdo de paz señala que el derecho a la protección social se hará por medio de los Beps, no puede pensarse como el único e ideal mecanismo para este tipo de personas, ya que, en términos estrictos, no podrán acceder a un monto suficiente para asegurar su subsistencia.

Referencias

- Fedesarrollo (2011). *Retos y alternativas para aumentar la cobertura del sistema pensional colombiano*. Recuperado de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensional-en-Colombia_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf>.
- López, H. y Valderrama, F. (2012). *El mercado laboral y el problema pensional colombiano*. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/be_736.pdf>
- Montenegro, S. (2014). *Problemas estructurales del sistema pensional colombiano*. Recuperado de <<http://anif.co/sites/default/files/uploads/Santiago%20Montenegro%20-%20Asonfondos%20Nov%206.pdf>>
- OCDE (2015). *Estudios económicos de la OCDE en Colombia*. Recuperado de <https://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf>.
- República de Colombia (1993). "Ley 100 de 1993". Recuperado de <www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html>.