

**LA NECESIDAD DE UNA REFORMA PENSIONAL CON UN ENFOQUE DIRIGIDO A  
LA IGUALDAD DE EDADES EN COLOMBIA**

POR:

DANIEL BERNAL JIMÉNEZ

Trabajo de grado para optar al título de Abogado

Asesora

SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Derecho

Medellín

2020

# LA NECESIDAD DE UNA REFORMA PENSIONAL CON UN ENFOQUE DIRIGIDO A LA IGUALDAD DE EDADES EN COLOMBIA

DANIEL BERNAL JIMÉNEZ<sup>1</sup>

## Resumen

En la actualidad del Sistema General de Pensiones en Colombia, tanto en el régimen de Ahorro Individual con Solidaridad como en el régimen Solidario de Prima Media con Prestación definida, regulado principalmente por la Ley 100 de 1993, se evidencia una vulneración al principio constitucional de igualdad en relación a los requisitos mínimos de edad que se exigen para el reconocimiento y pago de la pensión de vejez, teniendo en cuenta que en Colombia la edad mínima para pensionarse por vejez en el Régimen de Prima Media para las mujeres es de 57 años y para los hombres es de 62 años; edades que, si bien con el paso del tiempo y debido al cambio normativo, podrían incrementarse, mantendrían una diferencia de cinco años. Lo anterior, no solo genera una desventaja en la situación pensional de la mujer, al exigir las mismas 1.300 semanas mínimas de cotización, pero deben de ser cumplida en cinco (05) años menos que el hombre, a pesar que la realidad social y económica de la mujer, generalmente, debe enfrentarse a factores como el desempleo, la inestabilidad laboral, ingresos mínimos o más bajos que los hombres; lo que sin lugar a duda afectara de manera directa la cotización y reconocimiento de una pensión de vejez. Por lo anterior, se evidencia una vulneración el *principio de igualdad, de la seguridad social y la sostenibilidad social, financiera y política* del Sistema General de Pensiones. Igualar las edades mínimas de pensión entre hombre y mujeres, no solo es una alternativa viable para solventar la crisis social y económica del Sistema General de Pensiones, sino que adicionalmente permitirá una transformación social, garantizando una materialización al principio de igualdad entre hombres y mujeres.

**Palabras clave:** Reforma pensional, edad pensional, principio de igualdad, Sistema General de Pensiones, equidad de género.

---

<sup>1</sup> Estudiante De Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana. Correo electrónico: daniel.bernal@upb.edu.co

## **INTRODUCCIÓN**

El presente artículo tiene como objetivo principal determinar si las edades mínimas de pensión en Colombia deberían igualarse en la próxima reforma pensional, es decir, la importancia de materializar el principio de igualdad formal en las edades mínimas que se exigen en hombres y mujeres, para el reconocimiento y pago de la pensión de vejez, por cuanto se pretende analizar el impacto que genera igualar las edades entre hombres y mujeres para al momento de adquirir prestación económica, con miras a lograr una transformación social y económica que permita garantizar una igualdad efectiva y justa frente a la realidad de la mujer en el mercado laboral y finalmente, una mayor sostenibilidad del Sistema General de Pensiones.

El artículo se encuentra dividido en cuatro (04) partes: la primera parte definirá cuáles son los Regímenes Pensionales en Colombia y los requisitos esenciales para el reconocimiento de la pensión de vejez; la segunda se referirá a la problemática que se tratará a lo largo del artículo; como tercera parte establecerá la relación entre el principio constitucional a la igualdad y las edades mínimas para la pensión de vejez entre hombre y mujeres y, por último, se hace referencia a las consideraciones generales sobre la importancia de igualar las edades mínimas en el Sistema General de Pensiones; como cuarta y última parte, se enfocará en la conclusión de la idea central del texto.

Adicionalmente, la investigación se encuentra fundamentada en el paradigma teórico trialista, el cual busca una articulación entre los principios de igualdad y justicia real; las normas constitucionales y legales y finalmente, la realidad social en la que se encuentra inmersa la problemática, es decir, la desigualdad social y material que se evidencia en las edades mínimas exigidas entre hombres y mujeres para el reconocimiento de la pensión de vejez.

### **I. REGÍMENES PENSIONALES Y REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ EN COLOMBIA**

El reconocimiento de la pensión de vejez se encuentra regulado en Colombia, a través de la Ley 100 de 1993, por dos Regímenes Pensionales: El Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el cual se caracteriza por ser de naturaleza pública, en tanto, los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común administrado por Colpensiones y, en tal sentido, los aportes del afiliado y la rentabilidad que generen esos dineros son vitales para garantizar la protección económica y social al momento de la vejez.

El Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) tiene como característica esencial que los aportes de los afiliados van a un fondo común administrado por el Estado a través de Colpensiones (Sánchez, 2014). “Se denomina de *prima media* puesto que en la medida que las obligaciones periódicas, entiéndase pensiones o prestaciones por pagar aumenten, el porcentaje periódico de cotización debe aumentar” (Huertas y Lizcano, 1999, p. 30). Mediante este fondo común se financian las pensiones de quien acceda a ese derecho, para lo cual debe cumplir dos requisitos consagrados en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el haber cotizado mínimo 1.300 semanas y tener 62 años si es hombre y 57 años si es mujer.

Por otro lado, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), se caracteriza esencialmente por basarse en el capital del ahorro individual, no necesita del aporte directo del sistema, la cuantía de la pensión de vejez va a depender del capital aportado por el afiliado para el pago de las mesadas pensionales, que estará conformado por las cotizaciones obligatorias, más los rendimientos financieros causados por la inversión de las sumas ahorradas y los aportes voluntarios, en caso de aplicar.

Adicionalmente, el RAIS es administrado por los fondos privados de pensión que, en Colombia, los cuales tienen como objetivo principal administrar los aportes que hagan las personas afiliadas durante su vida laboral con miras a garantizar un soporte económico, mínimo y vital en razón de su estado de vejez. No obstante, los requisitos obtener el derecho a la pensión de vejez varían al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, por cuanto, de acuerdo al artículo 64 de la Ley 100 de 1993, obtendrán el derecho a la pensión de vejez “los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad , a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su

cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley” (Ley 100, 1993).

Por lo que solo será necesario para otorgar la pensión de vejez, que el Afiliado, reúna el capital suficiente para financiarla sin necesidad de una edad mínima de pensión ni un número mínimo de semanas cotizadas.

Ahora bien, la estructura y funcionamiento del Régimen de Ahorro Individual (RAIS), puede darse entender que no genera un impacto la desigualdad en las edades mínimas para la pensión de vejez de hombres y mujeres y tampoco puede significar el desentendimiento total del Estado en su obligación de protección al derecho a la seguridad social y el trabajo, pues está obligado a responder por las pensiones en caso de fallas de las administradoras y para quienes no alcancen a acumular el capital suficiente mediante la Garantía de una Pensión Mínima (GPM). De acuerdo al artículo 65 de la Ley 100 de 1993, las edades de los hombres y mujeres van a jugar un papel esencial al momento de determinar si cumplen o no los requisitos para acceder la figura de la Pensión Mínima, por cuanto, “los afiliados que a los sesenta y dos (62) años de edad si son hombres y cincuenta y siete (57) si son mujeres, no hayan alcanzado a cumplir con los requisitos para obtener una pensión de vejez y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1.150), tendrán derecho a que el Gobierno Nacional, en desarrollo del principio de solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión” (Ley 100, 1993).

De acuerdo a lo anterior, se evidencia el impacto que genera en ambos regímenes el cumplimiento de las edades mínimas para obtener el derecho a la pensión de vejez, es decir, para garantizar su derecho fundamental a la seguridad social y, en tal sentido, mientras las edades mínimas entre hombres y mujeres continúen siendo desiguales, habrá una barrera para que la mujer cumpla la totalidad de los requisitos y acceda a una pensión de vejez, teniendo cinco (05) años menos para obtener el mismo monto de semanas de cotización.

## II. PROBLEMÁTICA

Es claro que tanto en el Régimen de Prima Media (RPM) como en el Régimen de Ahorro Individual (RAIS), para el reconocimiento de la pensión de vejez requiere el cumplimiento integral de requisitos, incluyendo obtener la edad mínima, siendo para la mujer los 57 años y para los hombres 62 años, quienes al cumplimiento de la edad puede verse afectados por las realidades sociales como lo son la informalidad, las falencias del mercado laboral y la transición demográfica de las personas, especialmente por la realidad social de la mujer. Por lo anterior, a pesar de que la Constitución Política de Colombia de 1991 consagra la importancia de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, el ordenamiento jurídico colombiano no ha logrado transformar la realidad social que actualmente se encuentra inmersa en la brecha entre las edades mínimas de hombres y mujeres.

La brecha de género surge fundamentalmente porque al momento que la mujer cumple la edad mínima para obtener el derecho a la pensión de vejez, en razón de su inestabilidad en el mercado laboral, no cumple con las mil trecientas (1.300) semanas exigidas en el RPM o para el caso del RAIS, mil ciento cincuenta (1,050); lo que sin lugar a duda afectara de manera directa el reconocimiento de una pensión de vejez. Adicionalmente, teniendo en cuenta que la mujer un requisito de edad inferior a la del hombre, una mayor expectativa de vida y una cotización inferior irregular, menor y mucho más precaria a la del hombre, esto conlleva a que regularmente la mujer deba optar por una indemnización sustitutiva o devolución de saldos.

De acuerdo a los estudios estadísticos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de noviembre del año 2019, la tasa de población económicamente activa para la mujer fue 42,2 % y para los hombres el 57,6 % y la tasa de desempleo para las mujeres fue 13,9% y para los hombres 8,1%. Hay una gran disparidad de género que evidencia que la mujer, dentro de su realidad social y económica, realiza mayores actividades no remuneradas e informales, las cuales conllevan una poca cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral, lo que contribuye a que la pobreza afecte a las mujeres en la vejez.

Es clara la necesidad de impulsar medidas que busquen la reducción de la desigualdad social en el reconocimiento de la pensión de vejez, lo cual es fundamental para garantizar la calidad de desarrollo del Sistema de Seguridad Social Integral.

### **III. PRINCIPIO DE IGUALDAD FORMAL Y LAS EDADES MÍNIMAS DE PENSIÓN DE VEJEZ PARA HOMBRES Y MUJERES**

Inicialmente, es importante entender que se entiende en Colombia por igualdad formal, por lo que la Corte Constitucional en Sentencia C 410 de 1994, estableció que:

*“La igualdad formal no es ajena al establecimiento de diferencias en el trato, fincadas en condiciones relevantes que imponen la necesidad de distinguir situaciones para otorgarles tratamientos distintos, hipótesis, esta última, que expresa la conocida regla de justicia que exige tratar a los iguales de modo igual y a los desiguales en forma desigual”* (Sentencia C 410, M.P. Carlos Gaviria Díaz, 1994)

Es claro que el derecho a la seguridad social, consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, se fundamenta en los principios de la solidaridad, eficiencia y universalidad, los cuales buscan garantizar una cobertura y acceso a la seguridad en tanto derecho y servicio público. Así las cosas, de acuerdo a Duque Gómez y Duque Quintero:

*“En el Estado Social de derecho, la responsabilidad que por mandato Constitucional se ha establecido, es la de dar garantía a la efectividad de los derechos fundamentales, tal como lo ordena la Constitución Política en su artículo 48 donde se encuentra consagrado el derecho a la pensión, que de acuerdo con la legislación colombiana, cubre las contingencias de Invalidez, Vejez y Muerte o sobrevivencia (conocidos como riesgos IVM), los requisitos para acceder a este derecho, en especial en relación a la pensión de vejez, están constituidos por tiempo mínimo de cotización (en semanas) y edad o capital*

*acumulado dependiendo de la modalidad bajo la cual se adquiriera el derecho pensional (Muñoz & Esguerra, 2012). Aquí cabe señalar que uno de los factores que hace especialmente importante el derecho a la pensión, además de su carácter constitucional, es el hecho de encontrarse estrechamente ligado a otros derechos fundamentales como lo son el derecho a una vida digna, a la salud, y en general al mínimo vital para subsistir” (Duque Gómez & Patricia, 2016).*

Por lo anterior, el Régimen General de Pensiones en Colombia debe materializar los principios en los que se fundamenta la Seguridad Social como derecho, buscando una mayor igualdad formal entre las partes del Sistema y, de esta manera, lograr acercarse a una universalidad y solidaridad en el reconocimiento de la pensión de vejez. Lo cual, implica Esto un sistema capaz de articular las reglas del mercado de trabajo de hombres y mujeres, junto con políticas públicas, las cuales eviten perpetuar las desigualdades de género y ofrezca protección económica adecuada tanto a los hombres como a las mujeres.

La igualdad formal entre hombres y mujeres debe comenzar eliminando las barreras del Sistema que impiden o menoscaban derechos fundamentales como el del mínimo vital, dignidad humana, seguridad social, solidaridad e igualdad. Por lo tanto, es claro que la diferencia de edad requerida entre hombres y mujeres para acceder a la pensión de vejez, no solo aumentan la brecha de género (al generar mayor número de pensionado hombres que mujeres) sino que vulneran los derechos fundamentales que deben regir incondicionalmente la estructura general del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

De igual manera, Según Márquez y Laje, “la desigualdad entre hombres y mujeres es dos veces más baja en los países con una economía capitalista (0,34) que en aquellos que mantienen una economía cerrada y reprimida (0,67)” (2018, p. 131). Por otro lado, en la investigación de Toro, puede verificarse que las mujeres resultan ser las más beneficiadas por la pensión de vejez en el régimen de prima media:

*“Para el 2005 había dos millones cuatrocientas ochenta y ocho mil setecientos cincuenta y siete (2.488.757) mujeres y un millón quinientos treinta y dos mil trecientos treinta y tres (1.532.333) hombres en edad de pensionarse. Según la proyección, para el 2016 hubo tres*

*millones setecientas veintiocho mil ochocientas ochenta y cinco (3.728.885) mujeres y dos millones ciento cuarenta y siete mil sesenta y nueve (2.147.069) hombres en edad de pensionarse, para un total de cinco millones ochocientos setenta y cinco mil novecientos cincuenta y cuatro (5.875.954) personas en edad de pensionarse” (Toro Sierra, 2007, p. 27)*

Ahora bien, hay que considerar que la Sentencia T 022 de 2001 reitera los señalamientos de la jurisprudencia constitucional referentes a la legitimidad de una diferencia en la edad mínima de pensión de vejez entre hombres y mujeres, pero agrega un elemento conocido como la *igualdad sustancial* que se traduce como *igualdad material* y que permite deducir el principio “*a trabajo igual pensión igual*” (Sentencia T 022, M.P Cristina Pardo, 2001)

Por lo anterior, la Corte Constitucional aclara que este principio no debe entenderse de manera absoluta. Su relatividad se debe a que la seguridad social es un servicio público y que, como tal, está regido también por los de continuidad y universalidad que, en materia del servicio público de seguridad social, se traducen en el principio de solidaridad. Esto amplía la libertad de configuración del legislador hasta el punto de permitirle establecer regímenes diferentes entre personas que realizaron las mismas tareas o trabajos durante su vida laboral con la única diferencia de haberse pensionado en momentos distintos. Esto con el propósito de asegurar que los recursos del respectivo sistema de pensiones sean suficientes para cubrir permanentemente las mesadas de toda la población pensionada.

La Corporación establece en esta Sentencia que si bien afirma el *principio de igualdad* no debe aplicarse de manera textual ni absoluta, a su vez, expresa que debe existir un cubrimiento permanente de las mesadas de toda la población; en otras palabras, el legislador debe procurar que no haya riesgo de crisis o problemas de sostenimiento en el régimen de prima media y este debe ser un criterio hermenéutico a la hora de legislar y de juzgar.

La Sentencia C 540 de 2008 se refiere a la igualdad como el principio que la Corte ha establecido en vistas a la protección jurídica de los intereses de las personas y que atiende a dos criterios principales: Uno de ellos es el principio general de igualdad, según el cual en el ordenamiento jurídico imperan, para su plena satisfacción, tres obligaciones claras: la primera,

de trato igual frente a la ley; la segunda, consistente en la igualdad de trato o igualdad en la ley, y la tercera es la prohibición de discriminación. La segunda obligación implica proteger en mayor medida los intereses de ciertas personas y, por consiguiente, es deber especial del Estado otorgar un trato preferente y una protección especial a grupos discriminados o marginados (Sentencia C 540, M.P. Humberto Antonio Sierra, 2008). En consideración a la edad, la Sentencia C 540 de 2008 cita el texto de la Sentencia C 410 de 1994, la cual consagra que:

*“Esta Corporación ha considerado que la diferenciación a favor de la mujer en cuanto al requisito de edad para adquirir el derecho a la pensión de vejez, lejos de violar el principio de igualdad, lo hace efectivo desde la perspectiva de la igualdad sustancial, como quiera que pretende compensar las condiciones discriminatorias que en el campo laboral han enfrentado tradicionalmente las mujeres. Así en sentencia C-410 de 1994, encontró ajustada a la Constitución tal diferenciación en favor de la mujer, en tanto se trata de una medida que toma en consideración las desventajas sociales que este grupo poblacional enfrenta en numerosos ámbitos, dentro de los cuales se destaca el laboral, con la finalidad de compensar la desigualdad advertida, ya no como una manifestación del mandato superior de igualdad formal, sino de igualdad real y efectiva. La diferenciación en la edad para adquirir el derecho a la pensión, opera como una medida de acción afirmativa”* (Sentencia C 410, M.P. Carlos Gaviria Díaz, 1994).

Con base en lo anteriormente expuesto, si bien la Corte Constitucional ha establecido que una verdadera igualdad en materia de edades mínimas de pensión de vejez en hombres y mujeres en el régimen de prima media se fundamenta en que el Sistema General de Pensiones Colombiano hay una brecha grande de género por resolver; es por ello que la forma como se encuentra estructurado con su diferenciación de edades mínimas para pensión no solo sigue manteniendo el esquema y el concepto de sexo ya superado por el enfoque de género, sino que, mantiene una tradición en la que la mujer es considerada un ser con capacidades inferiores a las del hombre, lo cual se constituye en una causa de discriminación que es contraria a la equidad de género que debe imperar en el derecho actual.

Por otro lado, hay que tener en cuenta las razones que, desde el mismo enfoque de género y desde el análisis distributivo del derecho, exponen Buchely y Castro:

*“Las autoras exponen una mirada crítica de género sobre el régimen pensional colombiano. Utilizando la metodología del análisis distributivo del derecho, las autoras cuestionan el carácter positivo de la jubilación temprana para las mujeres, evidenciando cómo este beneficio no solo incumple su objetivo (servir como una compensación al trabajo de cuidado desarrollado en mayor medida e intensidad por la población femenina), sino que actúa como desincentivo para el ingreso de las mujeres al mercado laboral formal”* (Castro, Buchely, 2013, p. 209)

Por lo anterior, contraria a la posición adoptada por la Corte Constitucional en Sentencia C 410 de 1994, mantener la diferencia de edades mínimas de pensión de vejez entre hombres y mujeres tanto en Régimen de Prima Media con Prestación Definida como en el Régimen de Ahorro Individual (Garantía de Pensión Mínima) o aumentarla para ambos grupos es mucho menos viable no solo en materia de igualdad de género sino buscando aliviar la crisis del Sistema Pensional, debido a que al igualar las edades mínimas de hombres y mujeres (Ambos en 62 años), ambos Regímenes no tendrían que cumplir con la obligación pensional desde los 57 años de edad de la mujer, sino que sería un tiempo inferior, requiriendo, en el caso del RPM, menos subsidios por parte de los afiliados para sostener las mesadas pensionales, adicionalmente se requeriría menos recursos para garantizar la sostenibilidad del sistema y finalmente, habría un aumento en la cobertura e igualdad, al tener mayor tiempo para cumplir con el mínimo de semanas de cotización, las mujeres podrían acceder a los requisitos, ya sea en el RPM o en GPM y obtener una pensión vitalicia de vejez.

Es clara la necesidad de una nueva reforma del sistema pensional y más aún, teniendo en cuenta que la estructura y funcionamiento del Sistema se fundamenta en una Ley creada por el Congreso de la República hace más de 20 años y de allí, se deriva la importancia de ajustar las disposiciones legales, de conformidad a las nuevas necesidades sociales, políticas y económicas. A finales del año 2019, la revista *Dinero* en su artículo *¿Cómo será la Reforma Pensional?*, describía el contexto actual del debate en torno a las pensiones de vejez en los siguientes términos:

*“La reforma pensional será uno de los grandes temas para discutir en 2020. En la actualidad, solo 2 de cada 10 trabajadores logran una pensión en Colombia y por eso el propósito del Gobierno es ampliar esa cobertura a toda la población en edad de pensionarse. ¿Cómo lo hará? Los planteamientos iniciales del Ministerio de Hacienda dejan entrever que algunos trabajadores que están iniciando su vida laboral no quedarán muy contentos. ¿Por qué? Es un tema de simple expectativa. Como el ahorro de los trabajadores generalmente es insuficiente para obtener una pensión, se debe acudir a recursos públicos para completar las mesadas. Por esa vía se cuelan muchas personas que no necesitan de tal subsidio. Una de las ideas del Ejecutivo incluye tomar ese recurso fiscal, complementarlo con más aportes públicos y así ampliar la cobertura. El problema es que es más fácil decirlo que llevarlo a la práctica” (Dinero, 2019, p. 1)*

## CONCLUSIÓN

Es claro que las mujeres a nivel mundial han sido vulneradas y han sufrido un sinnúmero de injusticias a lo largo de la historia (Nussbaum, 2002). Lo anterior, conlleva hagan parte de un grupo poblacional discriminado y que se les considere sujetos de especial protección constitucional. Ahora bien, en cuanto a los fondos de pensiones en Colombia, la realidad muestra que estos padecen una crisis financiera y una inestabilidad económica que requiere de un apoyo de todos los ciudadanos, en cuanto que quienes aportan como cotizantes a dichos fondos son el requisito esencial para el cumplimiento del derecho fundamental a la seguridad social.

Así pues, una de las alternativas más viables para la desigualdad y barreras de acceso que se evidencian en el Sistema General de Pensiones, se basa en una reforma pensional que contenga el establecimiento de una misma edad de pensión para hombres y mujeres, medida que, al aumentar el número de cotizantes, prolongar el tiempo de cotización de las mujeres y ralentizar el surgimiento de pensionados generaría un alivio considerable en relación al déficit financiero del régimen pensional colombiano.

Desde la órbita jurídica, específicamente en materia de derecho constitucional, puede observarse que la importancia de materializar en la Seguridad Social el principio de igualdad formal en Colombia, razón por la cual no debería existir una desigualdad entre hombres y mujeres en el mínimo de edad para adquirir la pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones.

Por otro lado, en Colombia, actualmente, la situación de las mujeres ha mejorado considerablemente, de tal forma que la especial protección de la que habla la jurisprudencia constitucional se podría reconsiderar y, en tanto, considerarse discriminatorio la disparidad de requisitos de edad mínima entre hombres y mujeres para acceder a la pensión, pues responde a esquemas binarios y heteropatriarcales ya superados. Es por ello que a modo de conclusión, se afirma que, la importancia de generar un cambio estructural en los requisitos actuales consagrados en la Ley 100 de 1993 para el reconocimiento de una pensión de vejez, buscando garantizar una igualdad eficaz en el ordenamiento jurídico colombiano, la sostenibilidad financiera y social del Sistema de Pensiones a través de igualar las edades mínimas de pensión de vejez en hombres y mujeres.

## REFERENCIAS

Castro, L. F. (2013). La reforma pensional y las mujeres: ¿Cuándo será que dejarán de 'hacernos el favor'? *Precedente. Revista Jurídica*, 209.

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de Presentación BID : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/bid>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del trabajo* . Obtenido de Documento CEDE No.22: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/bolsa-de-valores-de-colombia>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Audiencia Pública : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/mercer>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de UGPP : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ugpp>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de UGPP: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ugpp>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de FEDESARROLLO : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/fedesarrollo>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Fasecolda : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/fasecolda>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Asofondos : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/asofondos>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

ANIF : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/anif>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Presentación Universidad de los Andes:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/universidad-de-los-andes>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Presentación CUT : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/central-unitaria-de-trabajadores-de-colombia>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Presentación Pontificia Universidad Javeriana:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/pontificia-universidad-javeriana>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Galería de imágenes: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/banco-mundial>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Comisión Democrática de Pensionados:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/CDP>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Presentación Misión del Mercado de Capitales 2019:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/mercado-capitales-2019>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Pensionados por invalidez deben tener derecho a una opción laboral:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/URosario>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Pensionados por invalidez deben tener derecho a una opción laboral:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/URosario>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Galería de imágenes: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ens>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Galería de imágenes: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ens>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Presentación Universidad Libre:

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ULibre>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Sistema de pensiones en Colombia, retos y oportunidades:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/ocde>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Presentación Alianza Nacional de Pensionados:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/anp>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Presentación de la Organización Internacional del Trabajo:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/oti>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Presentación Universidad Externado de Colombia:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/UExternado>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Presentación Rentismo financiero y vulnerabilidad social - el caso de las pensiones:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/UNal>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Posición CGT Colombia sobre pensiones:  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/CGT>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

FEDESARROLLO : <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/fedesarrollo>

Comisión de Reforma de Protección a la Vejez . (s.f.). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de

Galería de imágenes: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/comisionvejez/cpc>

Consuelo, U. M. (2002). La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género .

*Cepal* , 1-74.

Dinero. (21 de Octubre de 2019). Pensiones: se calienta el debate de la reforma. *Revista*

*Dinero*.

Duque Gómez, N., & Patricia, D. Q. (2016). El derecho fundamental a una pensión y el

principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia. 40-55.

Huertas Bonilla, A. (1999). LOS EFECTOS SOCIECÓNICOS DE LA REFORMA PENSIONAL

EN COLOMBIA: MANTENER EL SISTEMA DUAL O VOLVER AL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA PENSIONAL ÚNICO . *Pontificia Universidad Javeriana*, 1-182.

Ley 100 (Congreso de la República 23 de Diciembre de 1993).

Nelson, S. M. (2014). El problema de las pensiones en Colombia. *Sistema General de*

*Pensiones*, 1-19.

Nieto Martínez, H. D. (2017). ANALISIS DEL SISTEMA PENSIONAL EN COLOMBIA DESDE LA METODOLOGIA DE RANGORE ESCALADO (R/S) Y LA LEY 1328. *Universidad Santo Tomas* , 1-80.

Sentencia C 410, D-517 (Corte Constitucional 15 de septiembre de 1994) MP Carlos Gaviria Díaz..

Sentencia C 540, D-6930 (Corte Constitucional 28 de Mayo de 2008) M.P Humberto Antonio Sierra Porto.

Sentencia T 022, T-372.000 (Corte Constitucional 18 de enero de 2001) M.P Cristina Pardo.

Toro Sierra, S. (2007). EL SISTEMA PENSIONAL EN COLOMBIA: PROBLEMAS Y UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN. *Eafit* , 1-38.