



**AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL
SISTEMA DE PENSIONES FRENTE AL AUMENTO DE LA INFORMALIDAD
LABORAL: ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES (AÑOS 2019-2022).**

MARIANA LONDOÑO ALVAREZ

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**



AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE PENSIONES FRENTE AL AUMENTO DE LA INFORMALIDAD LABORAL: ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES (AÑOS 2019-2022).

MARIANA LONDOÑO ALVAREZ

**EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA
DR. EN DERECHO PROCESAL CONTEMPORANEO**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



Firma del estudiante

Mariana Londoño Álvarez

SUMARIO

Introducción

1. TRABAJADORES INDEPENDIENTES, UN MUNDO EN COLOMBIA
 - 1.1 Definición y clases
 - 1.2 Normatividad
 - 1.3 Jurisprudencia
 - 1.4 Afiliación y la cotización de trabajadores independientes, por cuenta propia y rentistas de capital al Sistema General de Seguridad Social en pensiones
2. INFORMALIDAD LABORAL, EL OTRO LADO DEL TRABAJADOR (AÑOS 2019-2022)
3. INCENTIVANDO A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES PARA LA COTIZACIÓN AL RÉGIMEN PENSIONAL EN COLOMBIA
 - 3.1 Derecho comparado con Chile
 - 3.2 Beneficios Económicos Periódicos
 - 3.3 Piso de Protección Social

Conclusiones

Referencias

AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES AL SISTEMA DE PENSIONES FRENTE AL AUMENTO DE LA INFORMALIDAD LABORAL: ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES (AÑOS 2019-2022).

Resumen

El presente artículo busca analizar a partir de un método mixto bajo la modalidad de análisis de textos y de estadísticas a su vez con un enfoque hermenéutico, los problemas, riesgos y debilidades del aumento de la informalidad laboral y su implicación en la afiliación y cotización de trabajadores independientes, rentistas de capital y por cuenta propia en el SGSS en materia de pensión entre los años 2019 y 2022, a su vez proponiendo unos incentivos para que se dé una verdadera cotización periódica y correcta por parte de estos trabajadores.

De esta manera es que se quiere responder a la pregunta ¿Cómo se puede mejorar la cotización en el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones de los trabajadores independientes mediante mayores incentivos, alternativas y soluciones? Pues no solo se busca que se siga cotizando, sino que también se haga una correcta y fácil afiliación de estos trabajadores que a veces dependiendo de su situación se hace muy complicado, por esta razón es que se plantarán una serie de incentivos que pueden ayudar o alivianar tal situación.

Palabras claves: Informalidad laboral, trabajadores independientes, cotización, afiliación, pensión, incentivo.

INTRODUCCIÓN:

En los últimos años se ha venido hablando de las grandes tasas de desempleo que enfrenta el país, teniendo en cuenta situaciones imprevisibles como lo es la pandemia por COVID-19 que aumentó esta problemática y cambio el contexto social, laboral, económico y político, pues el desempleo siempre ha estado presente

y se le han dado múltiples soluciones, pero sigue latente y en aumento, esto se ve reflejado en que:

En marzo de 2020, la tasa de desempleo a nivel nacional se incrementó en 1.4% frente a febrero, siendo este el mayor incremento registrado desde febrero de 2004 y el segundo más alto registrado desde 2001. De igual manera, en marzo de 2020 se reportó una destrucción de cerca de 1,6 millones de empleos con respecto al mes anterior, lo que corresponde al mayor incremento en dicho indicador desde que se tienen cifras comparables... La evidencia empírica sugiere que los empleados que han perdido su empleo a través de un despido se enfrentan a peores perspectivas de recontractación y menores salarios. Asimismo, estos impactos persisten en el mediano plazo, y se materializan a través de tasas de desempleo mayores y más duraderas (Decreto legislativo 806 de 2020).

Esto sugiere que al aumentarse el desempleo se aumenta a su vez también la informalidad laboral, pues como en el mismo decreto lo dice son peores perspectivas de recontractación, por lo que estos trabajadores quedarían en una informalidad que es muy difícil superarla volviendo a una formalidad, además que con esto sus ingresos se verían afectados por lo que también se vería afectada esa cotización periódica de los trabajadores que se convierten en independientes, pues el gasto ya correría por su cuenta.

Queda claro así que con el desempleo muchas veces viene la informalidad laboral que genera crisis en el sistema pensional, dado que viene la dificultad de la afiliación y cotización de trabajadores independientes, en vista que su afiliación es obligatoria, pero su cotización voluntaria y sus ingresos pueden ser muy variables, disponiendo ellos mismos de su seguridad social.

El problema no termina siendo solo esto, sino la poca motivación e incentivos que se tienen para esta clase de trabajadores para su continua cotización al sistema pensional, a pesar de contar con garantías como los Pisos de Protección Social y de esta manera con los Beneficios Económicos Periódicos, de ahora en adelante llamados BEPS, que serán objeto de estudio más adelante, que lo que buscan es esa afiliación y cotización junto a la protección de estos trabajadores para su vejez, pues buscan un ahorro, pero la cotización se sigue viendo afectada en el sistema pensional.

Exponiendo esto, el presente artículo se centrará en el aumento de la informalidad laboral y su implicación en los trabajadores independientes, los retos, riesgos y debilidades que asumen esta clase de trabajadores respecto a la afiliación y cotización en el Sistema de Seguridad Social en pensiones, teniendo en cuenta el tiempo comprendido entre 2019-2022, tomándolo también con un enfoque en las alternativas y nuevos incentivos que se tienen y se pueden crear y tener haciendo un análisis respecto a Colombia como tal observando el contexto social y comparándolo con otros países cercanos al territorio, buscando así ayudar a este problema de la afiliación y cotización de trabajadores independientes en el sistema pensional, entrado en esas necesidades que tienen los trabajadores independientes.

Esos incentivos o alternativas se deben compaginar con el contexto social colombiano, porque una de las razones más importantes para entender esto es analizar el motivo por el cual se está dando el incremento de la informalidad laboral y el poco retorno a formalidad de estas personas.

Con esto lo que se pretende es darle una mirada nueva a la informalidad laboral y a la cotización al sistema pensional, tomando como base la reglamentación y todo lo que se ha dicho sobre este tema, además proponiendo incentivos que permitan que este problema no se vea alcanzado y genere una mayor crisis en la seguridad social.

Sobre el tema ya existe cierta regulación donde se da la importancia al trabajador independiente, la más importante y precursora de todo esto es la Ley 100 de 1993 en la cual se habla de la afiliación voluntaria y obligatoria y las tasas de cotización, también de alternativas que se tienen para la afiliación como es el Piso de Protección Social.

De este modo, lo que se busca es analizar la problemática del aumento de la informalidad laboral y su implicación en el sistema pensional, teniendo en cuenta la

obligatoriedad de estos para la afiliación, pero a la vez la poca cotización a la pensión y a su vez estudiar las alternativas que se tienen frente a esto.

De acuerdo con lo anterior, en este artículo se presenta, en un primer apartado cómo es la regulación en Colombia frente a la afiliación y la cotización de trabajadores independientes, por cuenta propia y rentistas de capital. Posteriormente, se analiza la incidencia entre el aumento de la informalidad laboral y la afiliación y cotización de trabajadores independientes por cuenta propia y rentistas de capital entre el periodo 2019-2022 y la eficacia de los Pisos de Protección Social como alternativa frente a este fenómeno. Y, por último, se proponen soluciones frente a la insuficiente la reglamentación e incentivos que hay en relación a la afiliación y cotización de los trabajadores independientes, rentista de capital y por cuenta propia al sistema general de seguridad social en pensiones y frente a las dificultades que presenta la figura de Piso del Protección Social.

Tomando como metodología empleada un método mixto, donde el método cualitativo se dará bajo el análisis de textos, sumado al método cuantitativo que se rige por el estudio de encuestas, con un enfoque hermenéutico, pues se busca hallar como se puede mejorar la cotización de trabajadores independientes al SGSS en pensiones.

1. TRABAJADORES INDEPENDIENTES, UN MUNDO EN COLOMBIA

Para empezar, hay que tener claro que, y quienes son trabajadores independientes, sin conocer qué y quienes son se dificultaría la comprensión del presente artículo, ya que es desde este punto que va a partir todo para establecer sobre quienes se está hablando y a quienes les va a aplicar todo lo que se va a exponer.

1.1 Definición y clases

Trabajador independiente es “toda persona natural que realice una actividad económica o preste sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo, mediante contratos de carácter civil, comercial o administrativo, distintos al laboral” (Decreto 2800 de 2003, artículo 3).

Ahora falta conocer quiénes específicamente hacen parte. En Colombia este tema había sido tocado solo doctrinariamente, pues desde la ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral, se menciona a los trabajadores independientes y se toma cierta importancia de ellos, pues en esta se habla de la obligatoriedad que tienen en la afiliación al sistema pensional, pues antes se entendía que era voluntario, por lo que se asumen un mayor nivel de protección de la vejez para estos, pero a pesar de reconocerlos seguía sin estar claro quienes estaban dentro de ese grupo para saber con claridad lo que se disponía de ellos, pues tienen unas características diferenciales, por ejemplo, para el caso concerniente, referente a como cotizan en el sistema pensional (tema que será tocado posteriormente) por eso era tan importante saber quiénes efectivamente hacían parte de estos, pero llega la ley 1753 de 2015 en la que se plantean varias disposiciones sobre los trabajadores independientes y una muy importante es la clasificación que se hace de estos donde:

El legislador señaló que los trabajadores independientes son i) aquellos que no se encuentran vinculados por los contratos de prestación de servicios o mediante un contrato de trabajo, ii) así como también consagra a los trabajadores por cuenta propia que tengan ingreso en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%) de la realización de una de las actividades económicas señaladas en el Capítulo II del Título V del Libro I del Estatuto Tributario iii) y por ultimo a los trabajadores afiliados por contrato de prestación de servicios (Orejuela, D y Aguirre, D. (2020)).

Queda de esta forma claro quienes, si ostentan la calidad de trabajador independiente, para de esta forma saber a quienes se refiere el presente artículo y sobre quienes se va a centrar en toda la exposición, sin dejar lugar a duda.

1.2 Normatividad

Dejando en claro que es un trabajador independiente y quien hace parte de este, es necesario establecer como se ha dado ese desarrollo de esta clase de trabajador, para saber desde que momento toman importancia y por qué darles relevancia entendiendo sus características como trabajador y del contexto del que parten para establecer diferentes formas en cuestión de regulación frente a lo que es un trabajador formal.

Los trabajadores independientes tomaron importancia cuando por primera vez se les admitió en la Ley 100 de 1993, en la cual se crea el Sistema de Seguridad Social y, “el trabajador independiente se asume como un sujeto explícito del sistema de seguridad social” (Vergara, 2008, p. 24), se plantea la afiliación voluntaria en pensión y riesgos laborales y las tasas de cotización. Con esta ley también fue creado el Fondo de Solidaridad pensional con el objeto de subsidiar a aquellos asalariados o independientes.

En desarrollo de la idea anterior, se presenta un cuadro ejemplificativo del avance normativo que se ha tenido respecto a estos trabajadores y los cambios que se han tenido.

Cuadro No. 1. Evolución normativa sobre la regulación de trabajadores independientes.

Norma	Importancia
Ley 100 de 1993	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la ampliación de la cobertura para trabajadores independientes• Afiliación voluntaria (en un principio)• Fondo de solidaridad pensional• Base de cotización
Decreto 1406 de 1999	El trabajador independiente será portante al Sistema de Seguridad Social Integral.
Ley 797 de 2003	La afiliación al Sistema General de Pensiones será obligatoria para los trabajadores independientes. Se dispone que el Ingreso Base de Cotización (IBC) no podrá ser menor a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV).

Decreto 510 de 2003	En cuanto a la pensión determinó que cuando un trabajador que es dependiente y deba cotizar también como independiente se deberá informar a la Superintendencia Financiera para que así las cotizaciones de este trabajador se acumulen teniendo en cuenta los dos aspectos.
Decreto 2800 de 2003	Establece que es un trabajador independiente.
Decreto 3615 de 2005	Se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 3085 de 2007	Presenta la declaración anual del IBC de los trabajadores independientes, la cual la deben presentar a más tardar en febrero de cada año. También ajustes de ese IBC de los trabajadores independientes que no tienen un contrato de prestación de servicios y sus ingresos son inferiores al SMLMV se acepta que toquen sobre una base inferior a este.
Decreto 728 de 2008	Obligación de los trabajadores independientes al uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
Resolución 1747 de 2008	Se dispone que el aportante independiente será aquel que paga los aportes propios, los de servicios doméstico o los de otros independientes.
Ley 1753 de 2015	Establece la clasificación de los trabajadores independientes, protección social para trabajadores independientes con ingresos inferiores al salario mínimo, IBC de los independientes y programa subsidio aporte a la pensión, en la que se tratan los BEPS.
Decreto 2250 de 2017	Los aportes voluntarios que haga el trabajador independiente a los seguros privados de pensiones no harán parte de la base para la retención en la fuente, es de esta manera que esos aportes serán parte de una renta exenta.
Resolución 1400 de 2019	Presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia y con contrato diferente a prestación de servicios personales, cuya actividad económica sea el transporte público automotor de carga por carretera
Resolución 209 de 2020	Presunción de costos a los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas.

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro demuestra, como ya se había dicho, esa evolución normativa con cambios muy importantes como lo es la afiliación obligatoria al sistema pensional de los trabajadores independientes, pues antes se consideraba que esa afiliación era voluntaria.

También hay otros desarrollos sobre lo que es un trabajador independiente y quienes harán parte de esa categoría, pues desde la Ley 100 de 1993 se habla de ellos, pero no se establecía quienes verdaderamente eran.

Y algo muy importante para aclarar es esa base de cotización que es diferentes para esta clase de trabajadores, pues el monto para calcularla es diferente a la de un trabajador vinculado a través de un contrato laboral, esto en razón de los montos variables que puedan presentar estos o de las condiciones que tienen, pero este tema será ahondado más adelante en el subtema “1.4 Afiliación y la cotización de trabajadores independientes, por cuenta propia y rentistas de capital al Sistema General de Seguridad Social en pensiones”.

1.3 Jurisprudencia

De la misma en que se hizo un estudio del avance normativo que se ha tenido respecto a los trabajadores independientes, también es importante resaltar el desarrollo jurisprudencial que se ha tenido sobre estos, que, aunque su mayor avance ha sido respecto a las normas, no es de por demás dejar de lado esta parte.

Es por esto, que de igual manera que el subtema anterior se presenta un cuadro explicativo de ese desarrollo que se ha tenido jurisprudencialmente.

Cuadro No. 2. Desarrollo jurisprudencial sobre los trabajadores independientes.

Sentencia	Importancia
Sentencia C-560 de 1996	Se les exige a los trabajadores independientes el pago íntegro de la totalidad de las cotizaciones que deben contribuir al Sistema de Seguridad Social.
Sentencia C-1089 de 2003	Establece que se deben crear mecanismos para los trabajadores independientes en condiciones similares con las que cuentan los trabajadores vinculados.

Sentencia SL 1701 de 2016	Dispone que hay un tratamiento diferencial para trabajadores dependientes y los independientes por lo que no pueden tratarse de igual manera.
Sentencia C-068 de 2020	Los trabajadores independientes son una población que debe ser objeto de una regulación para que se mejore su acceso a la salud, al trabajo decente o la necesidad de su formalización laboral.

Fuente: Elaboración propia.

En este cuadro se ve reflejado la importancia que hay que darle al trabajador independientes, como lo es en la Sentencia C-1089 de 2003, pues, aunque es un independiente sigue siendo un trabajador solo que bajo unas condiciones distintas a la de uno vinculado por un contrato laboral, por eso sus condiciones deben ser similares, pero no iguales porque se parte desde un contexto diferente y desde unos ingresos diferentes que, por lo general son variables a diferencia de un trabajador formal.

Es así que, siguiendo la idea en la Sentencia C-560 de 1996 se exige el pago íntegro de la totalidad de las cotizaciones a los trabajadores independientes, pero para esto hay que aclarar que como estos trabajadores partes de unos ingresos diferentes y variables, esas condiciones similares en relación con los trabajadores vinculados están conectadas en cierta parte con que las dos clases de trabajadores su afiliaciones es obligatoria al régimen pensional, pero sus aportes van a ser diferentes y su cálculo para establecer esto consiguientemente también será diferente.

1.4 Afiliación y la cotización de trabajadores independientes, por cuenta propia y rentistas de capital al Sistema General de Seguridad Social en pensiones

Es crucial ya habiendo hablado de todo lo anterior, ahora si compartir lo que comprende la afiliación y cotización de los trabajadores independientes.

Primero que todo, en razón del principio de universalidad es que desde la ley 797 de 2003 en su artículo 2 dispone que la afiliación al sistema general de pensiones será obligatoria tanto para trabajadores dependientes como para los independientes.

La base mínima de cotización también será general para cualquier clase de trabajador, pues se partirá desde un SMLMV y nunca podrá ser inferior a esto.

Dejando esto claro, hay que mirar ahora si como es frente a los diferentes grupos. El trabajador por cuenta propia, los independientes por contratos diferentes a prestaciones servicios y los rentistas de capital, que son aquellos que perciben ingresos ya sean por arrendamientos, dividendos por acciones o inversiones, su base mínima de cotización será sobre el 40% del valor de sus ingresos mensualizado, esto sin incluir el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Cuando se hace referencia a ingresos efectivamente percibidos son aquellos que el trabajador recibe para su beneficio personal, que se toman en cuenta en todas las clases de trabajadores independientes que se han establecido.

Y otra cosa que resulta conveniente manifestar es que la afiliación no se va a perder porque el afiliado deja de realizar los aportes, lo que si puede pasar es que pase de estar de activo a inactivo cuando ha dejado de realizar sus aportes por más de seis (6) meses.

Es claro de esta manera que el trabajador independiente como afiliado debe realizar la totalidad de sus aportes a comparación de un trabajador vinculado donde esos aportes mayoritariamente los asume el empleador, por esta razón es que se cuenta con el Fondo de Solidaridad Pensional que está presupuestado para subsidiar los aportes el sistema general de pensiones de varios grupos de trabajadores y grupos de personas, entre los que se encuentran los independientes, que carezcan precisamente de los recursos para cumplir con la totalidad del aporte, por lo que ese trabajador independiente en el IBC no alcanza ni el mínimo, que es

obligatorio, podrá ser beneficiario de ese fondo para que se le complete lo que necesite para alcanzar en SMLMV.

2. INFORMALIDAD LABORAL, EL OTRO LADO DEL TRABAJADOR (AÑOS 2019-2022)

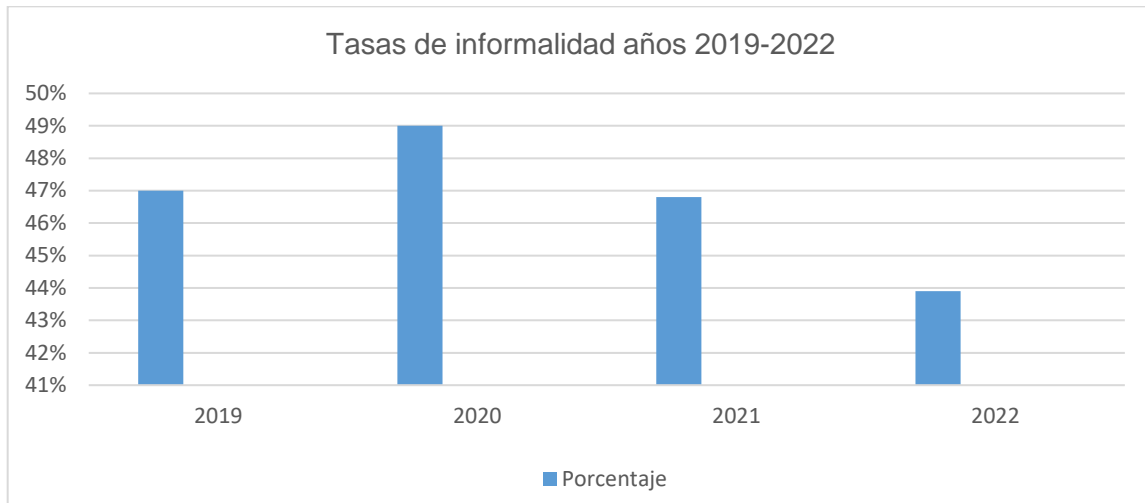
La informalidad laboral en Colombia es una problemática de nunca acabar, pues Colombia cuenta con una gran tasa de desempleo lo que genera que los trabajadores se vuelven informales ante la imposibilidad de conseguir un trabajo formal y de esta manera se vuelven independientes.

Acontece una eventualidad nunca esperada que fue la pandemia por el covid-19 que incremento demasiado esta problemática, es precisamente por esto que este artículo está centrado entre los años 2019 al 2022, pues hay que hacer un análisis de cómo fue ese desempleo y la informalidad laboral antes de esa eventualidad (2019), como fue mientras paso la pandemia (2020-2021) y como ha sido la vuelta a la normalidad y la flexibilización de medidas restrictivas frente a la pandemia en el 2022.

Para hacer un análisis general se cuenta con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) que ofrece las tasas de informalidad oficiales anuales o mensuales, pues lo primero que hay que dejar claro es como fue esa tasa de informalidad entre los 2019 y 2022 para ver cómo fue de variable y que pudo influir en estas.

Según el DANE para el año 2019 Colombia cerró con una tasa de informalidad del 47%(DANE, 2019, citado en RCN Radio, 2020); para el 2020 cerró con una tasa de informalidad de 49%(Boletín Técnico GEIH, DANE,2020); para el 2021 cerró con 46.8 % (DANE, 2021, citado en Portafolio, 2022); y para febrero de 2022 se tiene una tasa de informalidad del 43,9% (DANE, 2022, citado en Semana, 2022). Lo cual se puede ilustrar en la siguiente gráfica:

Gráfico No. 1. Tasas de informalidad años 2019-2022.



Fuente: Elaboración propia, con base en DANE, 2019, citado en RCN Radio, 2020; Boletín Técnico GEIH, DANE, 2020; DANE, 2021, citado en Portafolio, 2022 y DANE, 2022, citado en Semana, 2022.

En términos generales podemos ver el cambio entre el 2019 y 2020 pues hubo un aumento de la informalidad laboral del 2%, uno de las mayores cifras que ha tenido el país, pero esto recae en todas las situaciones que causo la pandemia por Covid-19 y que las mismas cifras lo demuestran, mientras que para el 2021 aun teniendo la pandemia, ya no se ve un encierro masivo y una imposibilidad de trabajar, por lo que se benefician tanto trabajadores como empleadores, es así que para ese año bajo la informalidad laboral. aún más que en el 2019 cuando no existía la pandemia; ya por ultimo está el presente año 2022 donde en febrero se tiene una tasa de informalidad laboral del 43,9 %, pero esto también recae en que es uno de los meses donde vuelve a iniciarse la actividad laboral, pues para enero de este mismo año la informalidad laboral era del 47,4%, según el DANE (DANE, 2022, citado en Semana, 2022), también teniendo en cuenta que el mes de enero es donde más desempleo hay después de venir de la temporada de diciembre.

Ahora teniendo en cuenta todo esto, este capítulo resulta importante porque es muy relacionado con los trabajadores independientes y como ellos generan

ingresos, pues se puede ver cómo está la situación económica en el país, mostrando las grandes tasas de informalidad laboral, que en lo que se traduce que es hay trabajadores informales, es decir, que no están bajo un contrato laboral, y que sus ingresos pueden ser muy variables y muchas veces por debajo del salario mínimo, lo que se convierte en un problema a la hora de cotizar en el régimen pensional, debido a que como ya se dijo anteriormente al no estar bajo un contrato laboral o por prestación de servicios, ellos deben asumir la totalidad de esa cotización, lo que les impone una carga muy grande.

Pero esto no es un problema solo de Colombia, sino de América Latina en general, se tiene un gran problema en la cobertura de la seguridad social, además que también hay problemas estructurales que repercuten en las tasas de desempleo y de informalidad laboral, que a su vez generando esto una dificultad para los trabajadores, también generan una crisis en el Sistema de Seguridad Social Integral, en especial en la pensión, aparte que esta es un derecho al tener en cuenta que es para la protección de la vejez, pero precisamente esa vejez se ha visto cada vez más desprotegida, pues se tienen los mecanismos, pero no una buena práctica de esos, ya sea por imposibilidad o por problemas que van más allá y por lo que los Estados deben estar en pro para proponer soluciones que ayuden a mejorar esas condiciones, para así tener una vida y subsistencia digna, que es lo más primordial.

Hablando ya en concreto esa baja cobertura de la seguridad social en América Latina se debe a:

En primer lugar, existe el problema de la capacidad para ahorrar, que está estrechamente relacionada con la renta per cápita y la pobreza (Costa et al. 2011, Francke y Mendoza, 2005, Tuesta 2011). Detrás del problema de las rentas bajas se encuentran unas malas estrategias de crecimiento económico, unas deficientes bases institucionales y, desde una perspectiva más social, unas políticas inadecuadas para abordar problemas como la pobreza, la salud, la educación y el género (Acosta y Ramírez 2004). (Tuesta, 2014, p. 4)

Además, según Tuesta (2014), es que hay unas tasas de informalidad muy altas que implican problemas en el ámbito institucional y que por esas mismas tasas se hace muy difícil o hasta casi imposible lograr esa efectiva cotización, aparte que por

esto mismo esa cotización no se puede exigir su cumplimiento, pues es el Estado el que también está fallando en esto.

Lo que debe hacer el Estado más que volver obligatorios estos, lo que debe hacer es crear mecanismo para que los trabajadores informales, es decir, también los independientes logren cotizar bajo ciertos términos para que así al menos puedan alcanzar una pensión mínima, para que se pueda dar un ahorro para esa pensión.

Esto demuestra la importancia que tiene la informalidad laboral en la cotización de los trabajadores independientes al sistema pensional, repercute de manera importante en ese ahorro para la pensión, es decir en también en la seguridad social en general.

Esto genera una crisis en el sistema pensional ¿Por qué? El funcionamiento de las pensiones se basa es en aquellos trabajadores formales, a los que, si se les puede mirar un ingreso fijo, también porque de esta manera es a su vez el empleador, de forma mayoritaria, y el trabajador, los que asumen en conjunto esa cotización al régimen pensional. Esto quiere decir que el funcionamiento no parte de los trabajadores informales o independientes, que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE) para el 2021, estos trabajadores representan el 51,3% de los trabajadores en general (OCDE, 2021, citada en Más Colombia, 2021), es decir, más de la mitad, por lo que el funcionamiento estaría en crisis porque se parte de una formalidad que no representa ni la mitad de lo que se da en la realidad y lo que se tiene presupuestado, esto hace “inviabiles los sistemas y pilares de reparto en pensiones. La razón es que los trabajadores informales no cotizan a la seguridad social y, por lo tanto, no son una fuente para financiar las pensiones de los mayores” (Montenegro, 2018).

Es así que ya hablando del caso concreto colombiano la normatividad que se ha tenido sobre los trabajadores independientes, parece ser que va más que a beneficiarlos es a perjudicarlos, por ejemplo, imponiéndoles la obligación de la afiliación al sistema pensional, pero si en un principio crear mecanismos para esto,

porque es claro que esta clase de trabajadores tienen que asumir unas cargas muy altas, pues son ellos mismos los que debe asumir esa cotización en su totalidad al sistema pensional. Ya últimamente si se han venido dando esos mecanismos para solventar esa falta de seguridad que se tiene frente a la cotización de estos trabajadores, pero muchas veces esos mecanismos o alternativas que se tienen terminan siendo ineficientes para solucionar el verdadero problema o terminan perjudicando al propio trabajador independiente y que es su vejez no llegue a contar ni siquiera con una pensión mínima.

Es tanto así que la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dicho “que existe una paulatina degradación de la condición del trabajador independiente en Colombia” (Bertranou - OIT, 2009). Es tan grande esa informalidad laboral que hay y esas obligaciones o cargas que debe asumir el trabajador independiente que hasta la misma OIT se ha pronunciado frente a esto, porque este tipo de trabajador se presenta cada vez más, pero no hay una solución o una propuesta para mejorar esta condición.

El problema viene aun siendo mayor con lo ocurrido en el 2020, la pandemia por Covid-19, se dieron unos aislamientos que tuvieron gran importancia en el mercado y empleo colombiano, de por si en el mundo, pero en Colombia genero grandes tasas de desempleo y de informalidad laboral, pues los empleadores al no estar recibiendo ingresos tenían que optar por despedir a sus trabajadores donde estos por la misma crisis que más que contratar se veían eran despidos, se les era difícil volver a la formalidad, pues no había empleos por los que optar.

El director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, Iván Jaramillo, analizó que la informalidad creció por la fuerte pérdida de empleo que causaron los aislamientos. “Todos esos formales migran a la informalidad para tener ingresos. Sí hay una relación con el desempleo y es preocupante el paso de trabajadores formales hacia la informalidad porque su retorno es complicado”. (Amaya, 2020)

Es claro que la informalidad laboral afecta de forma significativa la cotización al sistema pensional por parte de los trabajadores independientes, pero no es solo tocar la informalidad laboral de una forma general, debido a que la informalidad

laboral se puede dar por muchas causas y puede recaer en muchas otras. Influye en esto la educación, el género, la ciudad, sectores laborales, el sector rural y la edad. Pueden parecer muchos factores, pero realmente todos estos son importantes a la hora de considerar la informalidad laboral frente a los trabajadores independientes, porque influyen en la facilidad y oferta para entrar al mercado laboral formal y permanecer en él.

Empezando por la educación, esta influye mucho a la hora de conseguir un empleo, pues entre menos estudios la persona tenga más difícil es tener un trabajo que no sea informal. Es decir, es inversamente proporcional, pues entre más estudio se tenga menos informalidad hay. Esto se puede evidenciar en una tabla realizada por la Universidad del Rosario.

Tabla No. 3. Porcentajes del nivel de educación de la población colombiana.

Niveles educativos	Hombre	Mujer	Total
Primaria	73,16	86,29	78,59
Secundaria	50,85	60,82	55,17
Superior	22,49	23,42	22,96
Total	45,47	49,35	47,25

Fuente: Elaboración propia, con base en Baquero, Londoño, Ortega, Salazar, Ospina, Rodríguez, Guataquí, 2018.

En esta tabla se evidencia como afecta entre que se tenga una educación primaria, una secundaria y una superior, pues entre más alto se tenga el nivel educativo, es menor la informalidad laboral que se presenta entre estas personas.

Por otro lado, como la tabla lo evidencia, también hay una diferenciación entre el género. Para los hombres es mucho menor la informalidad laboral frente a las mujeres.

Para el año 2017 en la mayoría de las ciudades en Colombia, la tasa de informalidad de las mujeres es mayor frente a los hombres, solo se exceptúa

Cartagena, pues esta tiene una diferencia porcentual donde los hombres tienen una tasa de informalidad más alta que las mujeres (Baquero, et al, 2018).

Para enero de 2022, ya más recientemente la tasa de desempleo para las mujeres es del 19,4%, mientras que para los hombres es del 11,2% (DANE, 2022, citado en Semana, 2022), es tanto así, que para el 2021, cada 3 de 4 mujeres están en las categorías de la informalidad, pues según cifras del DANE las mujeres ocupan el 49% de la tasa de informalidad que es del 46,2%, mientras que los hombres solo ocupan el 44% (DANE, 2021, citado en Periódico UNAL, 2021). Estas cifras han venido disminuyendo, pero aún se sigue viendo esa brecha de género.

Frente a la edad, entre más de edad sea la persona mayor se presenta una informalidad laboral, pero lo sorprendente es que también entre más joven sea se presenta el mismo fenómeno. En un estudio que se hizo en el 2010 por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se establece como primer grupo de edad, 12 a 17 años y el mayor es de 61 años o más, estos dos grupos en particular son los que demuestran grandes tasas de informalidad laboral, mientras que entre las edades entre 25 a 35 años se presenta un menor grado de informalidad.

Frente al sector rural, este representa para el año 2019 el 22,9% de la población colombiana y presentan grandes tasas de informalidad, pues según Jorge Bedoya, presidente de la sociedad de Agricultores, para el año 2020, la informalidad laboral en el sector rural es del 88%(Jorge Bedoya, 2020, citado en Portafolio 2020), cifra supremamente elevada. Estos además que también influye la educación, pues hay menos grado de escolaridad en este sector, por lo que se combinan factores que hacen aún más complicada esa entrada al mercado laboral formal y por consiguiente una difícil afiliación y cotización al sistema pensional por las imposibilidades que se les presentan.

Con respecto a las ciudades, para los 3 primeros meses del año 2021, hay mayor informalidad laboral en ciudades como Cúcuta (69,1%), Riohacha (66,9%) y Sincelejo (65,6%), y menor informalidad en ciudades como Manizales (40,3%),

Medellín (41,7%) y Bogotá (41,8%), según cifras del DANE. Y, de las 13 ciudades y áreas metropolitanas solo cotizan al sistema pensional de estos informales ocupados el 50,2%. (DANE, 2021, citado en Portafolio, 2021).

Tabla No. 4. Cotización a pensiones de los trabajadores informales y formales.

Cotiza pensión	Resto			13 áreas		
	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total
No	334.928	3.716.218	4.051.147	909.511	4.149.742	5.059.253
Si	530.163	163.099	693.262	4.663.375	767.140	5.430.515
Pensionado	5.465	32.205	37.670	86.258	128.094	214.352
Sin información	5.771	122.545	128.317	2.111	20.728	22.838
Total	876.328	4.034.069	4.910.396	5.661.255	5.065.704	10.726.958

Fuente: GEIH 2017, Baquero, Londoño, Ortega, Salazar, Ospina, Rodríguez, Guataquí, 2018.

Se puede evidenciar esta información en esta tabla del año 2017 realizada por la Universidad del Rosario donde están tanto las principales 13 ciudades y áreas metropolitanas, como el resto de país, con cifras tanto de los formales e informales si sí cotizan o no a pensión.

Ahora lo último y más complejo viene con los sectores laborales, pues hay sectores como

Sectores como Construcción, Comercio, hoteles y restaurantes y Transporte y comunicaciones son sectores típicamente informales. Sus tasas de informalidad oscilan entre 58,72% y 85,30%. En cuantas áreas de desempeño ocupacional, las altas tasas de informalidad se presentan en categorías de ventas y servicios, construcción, transporte y mantenimiento y procesamiento, fabricación y ensamble, lo cual corresponde con ocupaciones como comerciantes y vendedores, los trabajadores manufactureros, peluqueros, joyeros, pintores de edificios, electricistas, obreros, ebanistas, conductores de vehículos, entre otros (Baquero, y otros, 2018).

Estas son cifras del 2017, pero para el 2021 en sectores como el comercio, actividades profesionales e industria manufacturera fue donde más empleo formal obtuvieron los colombianos, lo que demuestra un cambio en el sector del comercio,

pero hay que entender que esto también afecta por la ubicación geográfica en la que se encuentren las ciudades porque a consecuencia de esto hay actividades que más se van a dar en unos lugares que en otros y puede que esas actividades se realicen de una manera informal.

Por ejemplo, en el informe realizado por la Universidad del Rosario “perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos” del 2017, se analiza que en Bucaramanga y Cúcuta sectores de agricultura y minería son poco informales por la poca necesidad de estos en esas zonas.

Tabla No. 5. Informalidad laboral respecto a sectores laborales y ciudades principales de Colombia.

	Agricultura - Minas	Industria	Construcción	Comercio	Transporte	Interm. Fin	Otros
Barranquilla	51,16	41,20	71,02	71,92	69,99	24,76	36,61
Bogotá	36,88	34,57	63,72	61,55	45,63	6,66	29,02
Bucaramanga	30,03	62,01	62,52	72,30	73,01	17,90	36,55
Cali	51,74	33,44	57,57	61,70	61,03	10,96	37,20
Cartagena	57,70	51,97	77,05	64,38	70,57	9,05	35,34
Cúcuta	54,42	75,40	80,08	85,18	85,30	42,84	44,06
Ibagué	50,36	50,93	63,60	72,78	64,07	15,19	34,74
Manizales	49,48	23,89	51,30	64,45	51,87	13,22	28,41
Medellín	49,45	29,57	43,95	60,16	56,54	5,40	33,04
Montería	78,61	68,34	64,83	74,73	83,49	23,44	37,70
Pasto	67,53	66,48	59,29	72,24	79,87	10,20	36,26
Pereira	38,68	34,38	58,72	66,41	51,42	19,78	40,64
Villavicencio	44,30	56,28	63,62	71,82	72,36	19,89	35,47

Fuente: GEIH 2017. Elaboración LaboUR.

Nota: Comercio incluye los sectores comercio, hoteles y restaurantes; Transporte incluye transporte y comunicaciones; y Otros Servicios incluye servicios de administración pública, educación, servicios de salud, servicios inmobiliarios y el sector de energía, gas y agua.

Fuente: GEIH 2017, Baquero, Londoño, Ortega, Salazar, Ospina, Rodríguez, Guataquí, 2018.

En esta tabla queda debidamente explicado y señalado como se comporta esa informalidad laboral en las 13 ciudades principales del país en sus diferentes sectores laborales.

Todo esto al final influye desde muchos factores a la hora de cotizar al sistema pensiona, por eso es importante no solo pensar esos beneficios, alternativas o políticas públicas de una forma general, sino que hay que tocarlo desde un contexto social que permita dilucidar las problemáticas de Colombia en sus distintas áreas para así poder llegar a una verdadera solución o al menos de respuesta a esas necesidades.

Ahora, frente a esto se tiene el Piso de Protección Social, que lo que ofrece es una alternativa para esa protección a la vejez cuando una persona no alcanza a pensionarse con una pensión mínima, de esta forma vinculándose al programa BEPS, para así lograr un sostenimiento en su vejez, creado por el Gobierno y administrado por Colpensiones.

Este programa está pensado para aquellas personas que reciben menos de un salario mínimo, así como a trabajadores independientes no tengan la forma y capacidad para cubrir esa totalidad en los aportes a pensión, por lo que es una alternativa voluntaria para estas personas.

Para cubrir esa vejez se cuenta con esa vinculación a los BEPS, esto es un ahorro voluntario, donde la persona, en este caso el trabajador independiente, realiza aportes voluntarios que corresponderán al 15% de sus ingresos y con esos aportes ahorrados el Estado les dará un aporte del 20% del ahorro.

Hay que tener claro que los BEPS no son una pensión, así estén administrados por Colpensiones, es una alternativa de ahorro cuando no se alcanza para una pensión mínima, con esto la persona va a recibir un ingreso dependiendo de la cantidad de dinero que alcance a ahorrar en este programa, por lo que el valor de ese ingreso siempre será menor que un salario mínimo.

Este programa entró en vigencia desde el 1 de febrero de 2021, por lo que es aún muy nuevo, pues para el 2022, apenas lleva un año de entrada en vigencia, es un programa que efectivamente está pensado para esa protección a la vejez en

compañía de los BEPS, pero hay dificultades que se enfrentan frente a este programa y que serán presentadas en el siguiente capítulo.

A modo de conclusión se puede observar como la informalidad laboral afecta al trabajador independiente desde sus diferentes variantes y como es algo que hay que tener en cuenta a la hora de pensar incentivos, alternativas y formas de proteger la vejez de tales trabajadores que por esa misma informalidad se encuentran bajo una incertidumbre frente a su futuro, ya sea cercano o lejano, por lo que es necesario pensarlo frente a este contexto, además como ya se vio si se han intentado crear alternativas para ayudar con esto a los trabajadores independientes como es el Piso de Protección Social, pero es algo que aún sigue en duda y que debe ser replanteado para una verdadera protección a la vejez y una vida digna en esos momentos tomado desde un aspecto económico para el sostenimiento de la persona.

3. INCENTIVANDO A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES PARA LA COTIZACIÓN AL RÉGIMEN PENSIONAL EN COLOMBIA

Es vital no solo pensar en las dificultades que atraviesan los trabajadores independientes frente a su afiliación y cotización al sistema pensional, sino que también es importante pensar en soluciones frente a esto, pues si solo se habla de los problemas y no se propone nada se volvería a caer en el mismo problema, a su vez analizando las soluciones que ya se tiene en Colombia para esa protección a la vejez y que eficaces son o que dificultades presentan.

Los trabajadores independientes lo que necesitan son una serie de incentivos que ayuden a que efectivamente estos trabajadores si hagan una cotización correspondiente al régimen pensional y con esto lograr una pensión de vejez, al menos la pensión mínima.

Para esto es importante tener en cuenta varios factores, que en general son los integrados en el capítulo anterior, pues son las causas por las que se puede dar la

informalidad laboral dependiendo de unas condiciones que tengan las personas y que en ultimas van a terminar como trabajadores independientes, en general es mirar el contexto social en el que se presentan, además de hacer una comparativa frente a los sistemas pensionales de algunos países en Latinoamérica para analizar si estos caen en la misma problemática, o por el contrario dar una verdadera solución y estos índices de informalidad laboral y trabajadores independientes que no cotizan a pensión disminuyen.

3.1 Derecho comparado con Chile

Para empezar, el país más adecuado a comparar es Chile, pues para iniciar es de este país donde se acogió la idea de volver la afiliación obligatoria a pensiones de los trabajadores independientes, pues fue el primero en hacerlo observando las dificultades que se presentaban respecto a estos trabajadores y como ayudaría esta solución, de esta manera Colombia acogió lo mismo en la Ley 797 de 2003, modificando así la Ley 100 de 1993 donde se establecía que la afiliación era voluntaria para los trabajadores independientes. El texto dice así “La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes” (Ley 797 de 2003, artículo 2, numeral a).

Esta implementación de Chile de volver obligatoria la afiliación al sistema pensional de los trabajadores independientes tenía varias razones en las que se destaca “incentivar” a través de la obligación a estos trabajadores para así poder asegurarles una vejez en condiciones dignas, además de igualar a estos trabajadores frente a los trabajadores formales, que gozaran de las mismas condiciones laborales para que tanto unos como otros cotizaran de manera obligatoria. Este argumento de tratar de igualarlos en ciertas condiciones ya también ha sido acogido en Colombia por la Corte Constitucional, pues esta dice

Es deber del Estado... ampliar progresivamente la cobertura de la seguridad social... consultando las variables propias de las relaciones que surgen entre los trabajadores independientes y sus contratantes y las posibilidades económicas de aquél, crear mecanismos para garantizar la seguridad social para dichos trabajadores en condiciones similares a las que corresponden a los trabajadores

vinculados a través de contratos de trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia C-1089 de 2003)

Claramente esto sin desconocer las diferencias que se presentan entre dos y que hay situaciones donde deben regularse bajo distintas condiciones, pero lo ideal siempre es que tengan condiciones similares en lo que respecta a la seguridad social y por eso Colombia con el ejemplo de Chile también estableció la afiliación obligatoria de trabajadores independientes al sistema de pensiones.

¿Pero qué beneficios o que factores hay que tener en cuenta para que esta afiliación si resulte en algo provechoso para los trabajadores independientes? En el caso de Chile se dio un desarrollo a lo largo de los años respecto a la pensión y el ahorro voluntaria en esta. Primero se planteó que a la cuenta donde se cotiza a pensión se puede hacer unos aportes extra o voluntarios ya sea para incrementar el monto de la pensión o para pensionarse más joven y no con solo esto porque adiciono unos incentivos y subsidios tributarios para quienes hagan esos aportes voluntarios. Esos aportes al ser a disposición libre del trabajador no están sometidos a impuestos y precisamente es este el incentivo tributario que se ofrece y el subsidio que ofrece es que “el Estado otorga un subsidio de 15% del monto ahorrado anualmente con un determinado tope. Si el afiliado retira sus fondos en lugar de utilizarlos para su pensión, perderá el subsidio estatal” (Fuentes, 2010, p. 7)

Ya en el 2008 se crea el pilar solidario no contributivo que ayuda a aquellas personas que no logran llegar a ese mínimo de pensión, por lo que para los trabajadores independientes en el caso de Chile estarían amparados por el aporte voluntario y por el aporte solidario.

Teniendo en cuenta esto sigue la problemática conforme a que beneficia esa afiliación obligatoria. Para esto BBVA realiza un análisis en su trabajo “Incentivando la Cotización Voluntaria de los Trabajadores Independientes: Una Aproximación a Partir del Caso de Chile” de cuáles son las razones específicas por las que los trabajadores independientes deciden no cotizar y se presentan en la siguiente tabla.

Tabla No. 6. Razones por las cuales los trabajadores independientes en Chile deciden no cotizar al sistema general de pensiones

Razones por las que nunca ha cotizado:	Número de personas encuestadas	Porcentaje
No está obligado	350.620	36,7%
No le alcanza el dinero	227.102	23,7%
No conoce el sistema	97.536	10,2%
No confía en las AFP	72.238	7,6%
Otra razón	208.895	21,8%
Total	956.391	100%

Fuente: Elaboración propia con base en Fuentes, 2010, p. 44

Tabla No. 7. Razones por las cuales los trabajadores independientes en Chile no cotizan actualmente:

Razones de no cotización al Sistema Pensional	Número de personas encuestadas	Porcentaje
Por iniciativa personal (no tenía obligación)	950.734	73,9%
Por problemas financieros de la empresa	197.282	15,3%
Condición de trabajo impuesta por el trabajador	48.149	3,7%
No sabe/ no está seguro	47.025	3,7%
Por acuerdo entre empleador y trabajador	29.871	2,3%
Condición de trabajo solicitada por el trabajador	14.296	1,1%
Total	1.287.357	100%

Fuente: Elaboración propia con base en Fuentes, 2010, p. 44

En este estudio se descubre que una de las principales razones es porque no está obligado a hacerlo, por eso el paso de la afiliación obligatoria es sumamente importante a la hora de establecer un reglamento y una efectividad para que teniendo ya está afiliación lo consiguiente sería la cotización que, aunque sigue siendo voluntaria esa cotización al volver la afiliación obligatoria se puede dilucidar

más fácil esa cotización, pero el paso a seguir contando con estos resultados sería que también esa cotización fuera obligatoria, pues, aunque hay otros factores para no cotizar, el mayor sigue siendo porque no se está en la obligación de hacerlo.

Pero no todo parte de unos incentivos tributarios y unos subsidios, también hay que tener en cuenta el contexto social, pues Chile en el momento de establecer la afiliación obligatoria para trabajadores independientes contaba con unos niveles bajos de informalidad laboral y unos altos ingresos entre sus habitantes, algo que no tuvo en cuenta Colombia al momento de implementar esto mismo, por esto aun cuando la disposición es la misma, el contexto y la eficacia de esto no es la misma.

También hay que tener en cuenta otros factores que aquejan a la sociedad actual y que ya fueron mencionados anteriormente como lo son la educación, la salud y la vivienda, que estos mismos factores son los que muchas veces aumentan la informalidad laboral por lo que lo ideal sería centrarse en eso pues todo estaría recayendo en lo mismo ya que ayudando a adquirir una vivienda, a tener educación y un buen sistema de salud también podría disminuir esas altas tasas de informalidad laboral y que disminuyendo esa informalidad podría dar como resultado una mayor cotización al sistema pensional pues no estarían tan presentes los problemas por los cuales resultan difícil esa efectiva cotización del trabajador independiente, debido a que en los distintos países se ofrecen beneficios tributarios pero estos no son tan llamativos para las personas, a diferencia como si lo es un crédito o auxilio para una vivienda o para unos estudios académicos.

Se debe pensar desde otro punto de vista o darle una nueva mirada porque si se siguen copiando sistemas que se ven que siguen siendo insatisfactorios para incentivar la cotización hay que hacerlo de otra manera entendiendo esas problemáticas mismas que tienen los trabajadores independientes para que así si haya un incentivo que beneficie correctamente a estos frente a sus necesidades.

3.2 Beneficios Económicos Periódicos

Es conveniente mencionar una solución que ya existe para esa protección a la vejez y asegurar una pensión o al menos un ahorro en la vejez y son los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Estos fueron creados a partir del Acto Legislativo 01 de 2005 para favorecer a aquellas personas que no generaban ingresos suficientes, es decir, que no llegaban ni siquiera al salario mínimo, actualmente esto ha tenido varias modificaciones como las condiciones para beneficiarse de estos, la contribución de terceros hacia una persona afiliada a los BEPS, su operación y demás cosas.

Los BEPS ofrecen varios beneficios como lo son:

- No hay cobro por la administración de la cuenta en BEPS
- Un seguro de vida
- Amparo exequial gratis
- Con lo ahorrado se recibe un subsidio del 20% por parte del Estado sobre eso valor
- Un ingreso económico de por vida

Se pueden ver varias ventajas que trae la afiliación a los BEPS, pues siendo un ahorro voluntario se puede hacer ya sea periódicamente o cuando se tenga la posibilidad y que ese ahorro además va a generar un subsidio del 20% lo que resulta en un incentivo para afiliarse a estos cuando se vea la imposibilidad de llegar a una pensión mínima, pero entonces ¿que son los BEPS?

Son “un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección para la vejez, que se ofrece como parte de los Servicios Sociales Complementarios y que se integra al Sistema de Protección a la Vejez, con el fin de que las personas de escasos recursos que participen en este mecanismo, obtengan hasta su muerte un ingreso periódico, personal e individual” (Decreto 604 de 2013, artículo 2).

Con estos se entiende que es una alternativa a esa protección a la vejez para personas con escasos recursos que no llegue a esa pensión mínima, solución que puede ser hasta este momento viable para los trabajadores independientes y hasta puede llegar a pasar que esta la posibilidad que esos afiliados a los BEPS con el

ahorro que tengan y ese subsidio trasladan esos recursos a un fondo pensional y que ya sumados si llegan a la pensión mínima, pues existen 4 modalidades sobre qué hacer con esos recursos. En primer lugar, se recibe un ingreso de forma vitalicia cada dos meses con lo ahorrado en la cuenta más el subsidio del 20%; en segundo lugar, pagar de forma total o parcial un inmueble que sea para esa misma persona con el 20% del subsidio; en tercer lugar, está la ya mencionada, trasladar los recursos a una administradora de pensiones para obtener la pensión de vejez, pues en tanto que, una persona puede estar afiliada tanto a los BEPS como a un régimen pensional, solo que no puede cotizar a los dos en un mismo mes, y ya por ultimo esta la opción de solicitar la devolución del ahorro, pero si se escoge esta opción se pierde el beneficio del 20% (Bitar y mesa, 2019).

Pero ya viendo las facilidades de estos beneficios también hay que ver las dificultades que presenta este programa. Respecto al ingreso económico que recibe de por vida lo recibirá cada 2 meses a diferencia de una mesada pensional por lo que había un mes donde no recibiría nada, aparte que este valor nunca podrá ser superior al 85% de 1 SMLMV y en caso de fallecer la persona, al no ser una pensión no habrá lugar a beneficiarios que puedan acceder a estos pagos, por lo que se perdería absolutamente todo lo ahorrado, lo que si es que si todavía se está ahorrando en caso de fallecer la persona estos ahorros si los van a recibir sus herederos, la cuestión es cuando ya goza de estos, aclarando que goza de estos cuando cumple la edad para pensionarse, esto es, 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres.

Y ya hablando como tal cuando se está ahorrando se presentan también varias dificultades, pues hay que tener en cuenta la capacidad de ahorro de las personas y si la hay si las personas si quieren ahorrar para estas cosas, debido a que hay cuestiones por las que la gente se preocupa más como lo son la salud, vivienda y educación para sus hijos y que ahorran para estas, por lo que la idea sería combinar todas estas cuestiones, como lo es tratando el asunto de la modalidad del subsidio del 20% para pagar un inmueble, solo que igual siendo un subsidio alto, tampoco lo

es tanto a la hora de ver lo realmente ahorrado por la persona, por lo que al final con ese subsidio tampoco le alcanzaría para esa vivienda.

Los BEPS en cuestiones generales si resultan siendo una posible solución para aquellos trabajadores independientes que no puedan llegar a obtener una pensión mínima, pero a su vez presentan grandes dificultades que deben ser analizadas y mirarlas desde otros contextos para que así las personas si se vean interesadas en estos programas y no haya o deserción o un poco ahorro donde los BEPS terminarían siendo una solución ineficaz, pues el problema está presente porque “las cifras para el 2019 muestran que hay \$1.318.826 afiliados a los BEPS, y 1.3 millones al cierre del 2018, de los cuales solo 230.000, el 18% ahorraban, y además esta cantidad de personas solo ahorraba \$18.000 al mes”. (Prado, 2021)

3.3 Piso de Protección Social

Por último, se tiene el Piso de Protección Social que, mencionado en el capítulo anterior, es una alternativa a la protección a la vejez mediante el mecanismo de los BEPS, sin ser precisamente los BEPS, por lo que aquí efectivamente es donde resultan las inquietudes y dificultades porque se hace a través de los BEPS, pero son cosas diferentes, entonces ¿Cuál es la diferencia y en implica?

En términos generales si la persona está en el Piso de Protección Social obligatoriamente estaría en los BEPS, pues estos son el único mecanismo que plantean para la protección a la vejez, pero si se afiliado a los BEPS no necesariamente se está en el Piso de Protección Social.

Las ventajas que tiene este programa es que mientras se esté afiliado al régimen subsidiado en salud se puede ir ahorrando a la cuenta de los BEPS por lo que no hay que tener a disposición el dinero para pagar la salud bajo el régimen contributivo, además cuenta con un seguro inclusivo que “amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por Beneficios Económicos Periódicos” (Decreto 1174 de 2020, artículo 2.2.13.14.1.2), es decir trae un seguro adicional respecto a lo que se indica por BEPS, pues de esto

se está gozando sin haberse pensionado y trata de cubrir a su manera la pensión, salud y riesgos laborales, mientras que solo se goza de los BEPS cuando ya se ha cumplido la edad para pensionarse y no contiene este seguro.

Es un programa que está pensado para los trabajadores independientes, pues beneficia directamente como se explica en la página de Colpensiones a los trabajadores independientes que no tenga la capacidad de pago para cubrir el monto correspondiente de salud y pensión, es así que de esta manera pueden acceder a este beneficio.

Pero respecto queda una duda ¿Qué pasa con las personas que se vinculen voluntariamente, como los trabajadores independientes, al Piso de Protección social, pero que quieran seguir cotizando a pensión? Es un problema que surge pues se dice que al vincularse voluntariamente esto incluye los BEPS para proteger la vejez, pero si de pronto la persona no quiere vincularse voluntariamente a los BEPS, pero acá dice que el programa contiene eso y la persona quiere seguir cotizando a pensión, pero gozando de otros beneficios de este programa como el régimen subsidiado en salud y el seguro inclusivo ¿Qué pasaría en estos casos?

Realmente son varias las ventajas y desventajas que se presentan en los tres casos, por un lado, el caso comparado con Chile demuestra que hay que tener en cuenta otros factores para incentivar a los trabajadores independientes al igual que con los incentivos de los BEPS, y con el Piso de Protección Social quedan cuestionamientos respecto a la implementación de este programa para los trabajadores independientes.

Pero hay soluciones o incentivos que teniendo todo esto en cuenta pueden ser:

- “Generar un esquema de beneficios gratuitos en salud a partir de una contribución a pensión (incentivo cruzado)
- Generar posibilidad de acceso y uso de los aportes realizados a pensiones para créditos para vivienda y/o educación
- Información y educación sobre el Sistema de Seguridad Social
- Evaluación de subsidios desde la capacidad de pago de los diferentes beneficiarios” (Vergara, C. 2008)

CONCLUSIONES

El trabajador independiente a pesar de clasificarlo como un tipo de trabajador, en sí mismo tiene una sub clasificación que debe ser tomada en cuenta a la hora de calcular tanto su cotización como de plantear incentivos y políticas públicas para poder incidir efectivamente en cada caso.

La informalidad laboral en la población colombiana genera mayores niveles de trabajadores independientes y aunque los niveles de informalidad han bajado en la población colombiana, esta sigue siendo una problemática muy importante.

La informalidad laboral y las consecuencias económicas que esta genera crea a la vez una problemática en el mismo sistema pensional porque es una de las causas por la que a los trabajadores independientes les resulta difícil cotizar al régimen pensional y de esta manera llegar a una pensión, por lo menos mínima y estos aportes o semanas de cotización son parte importante para la financiación en el sistema de pensiones, pues estos trabajadores significan una gran parte de la población colombiana. Es una problemática que debe ser tomada en cuenta pues genera una crisis en el sistema pensional.

La informalidad laboral se ve afectada mayormente por factores como la educación, el género y la edad. Teniendo en cuenta estos factores y proponiendo incentivos para mejorarlos y que a su vez las personas decidan cotizar al sistema pensional se podrían superar esa proporción alta de informalidad laboral, además que aumentaría los niveles de cotización pensional y generaría una mayor financiación en el sistema.

La cotización en el SGSS en pensiones de los trabajadores independientes se puede mejorar mediante mayores incentivos que tenga en cuenta el contexto social, incluyendo la educación, vivienda y salud que son las mayores problemáticas que afectan a la población colombiana y que generan mayor informalidad laboral.

Las soluciones presentes que existen no solo deben estar encaminadas a incentivos tributarios y subsidios, sino también a las necesidades y problemáticas del trabajador colombiano, por eso es que deben ser replanteadas porque hasta el momento siguen siendo insatisfactorias para solucionar esta problemática.

Las alternativas y soluciones deben estar encaminadas a la educación y vivienda, creando créditos dependiendo del régimen al que se afilien para que puedan acceder a una vivienda o para poder brindarle una educación a sus hijos y poder generar un mayor ahorro con esto a la pensión y hacer las cotizaciones como deben ser.

Es necesario que el Estado cree políticas públicas que ayuden a la cotización al sistema pensional por parte de los trabajadores independientes, así como reformar sistemas que ya se tienen como los BEPS y el Piso de Protección social.

Quedan cuestionamientos frente a las soluciones presentes como es el caso del Piso de Protección Social y que pasaría con aquellas personas que se vinculen voluntariamente a este programa, pero que quieran seguir cotizando a pensión y no vincularse a los BEPS. Es un tema que debe ser estudiado y resuelto.

REFERENCIAS

Amaya, J. (3 de septiembre de 2020). La pandemia del covid disparó los niveles del trabajo informal en Cali, Quibdó y Medellín. La República.

Baquero, J. P., Londoño, D. I., Ortega, J., Salazar, M., Ospina, V., Rodríguez, P., Guataquí, J. C. (2018). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos. Bogotá: Observatorio laboral de la universidad del Rosario.

Bitar, I y Mesa, J. (2019). Beneficios Económicos Periódicos Frente a la Pensión de Vejez en Colombia. *DERECTUM*. Volumen 5 No.1: 37-59.

Colombia. Congreso de Colombia. 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.

Colombia. Congreso de Colombia. 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.

Colombia. Congreso de la República. Ley 100. (1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

Colombia. Congreso de la República. Ley 1753. (2015). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

Colombia. Ministro de la Protección Social. Resolución 1747. (2008). Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1174. (2020). Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1406. (1999). Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al S. S. S. I., se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2250. (2017). Por el cual se adicionan, modifican y sustituyen artículos a los Capítulos 10, 11, 12, 19, 20, 21

Y 22 del Título 1 y Capítulos 1 y 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 1 del Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria, para reglamentar la Parte I de la Ley 1819 de 2016.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2800. (2003). Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 3085. (2007). Por medio del cual se reglamenta parcialmente el artículo 44 de la Ley 1122 de 2007.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 3615. (2005). Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 510. (2003). Por medio del cual se reglamentan parcialmente los artículos 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10 y 14 de la Ley 797 de 2003.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 604. (2013). Por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

Colombia. Presidente de la República. Decreto 728 (2008). Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para pequeños aportantes e independientes.

Colombia. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección. Resolución 209 (2020). Por la cual se adopta el esquema de presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia y los trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios personales, conforme a su actividad económica. Recuperado de: <https://www.ugpp.gov.co/Parafiscales-Eschema-presuncion-costos>

Colombia. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales. Resolución 1400. (2019). Por la cual se adopta el esquema de presunción de costos para los trabajadores independientes por cuenta propia cuya actividad económica sea el transporte público automotor de carga por carretera. Recuperado de: <https://www.ugpp.gov.co/Parafiscales-Esquema-presuncion-costos>.

Corte Constitucional. (1996). Santafé de Bogotá. Sentencia C-560 de 1996. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. (2003). Bogotá D.C. Sentencia C-1089 de 2003. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2003). Bogotá D.C. Sentencia C-1089 de 2003. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2020). Bogotá D.C Sentencia C- 068 de 2020. Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera.

Corte Suprema de Justicia. (2016). Bogotá D.C. Sentencia SL 701 de 2016. Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Cossio, A. (25 de octubre de 2021). La mujer, con más desventajas que el hombre en puestos informales. *Periódico UNAL*. Recuperado de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/la-mujer-con-mas-desventajas-que-el-hombre-en-puestos-informales/>

Fuentes, E. (2010). Incentivando la cotización de trabajadores independientes: una aproximación a partir del caso de Chile. *Economic Research Department*. N° 10/11.

Guataquí, J. C., García, A. F., & Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. Perfil de coyuntura económica, 91-115.

Herrera, M. (12 de febrero de 2020). Colombia cerró el 2019 con una tasa de informalidad del 47%. *RCN Radio*. Recuperado de

<https://www.rcnradio.com/economia/colombia-cerro-el-2019-con-una-tasa-de-informalidad-del-47>

Legis Editores. (2021). Cartilla de Seguridad Social y Pensiones. Colombia

Montenegro, S. (2018). El impacto de la demografía y la informalidad sobre las pensiones. El Tiempo.

Orejuela Saa, D. A., & Aguirre Vargas, D. A. (2020). Los obstáculos jurídicos que detentan los trabajadores independientes al afiliarse al sistema integral de seguridad social. Santiago de Cali, Colombia.

Orejuela Saa, D. A., & Aguirre Vargas, D. A. (2020). Los obstáculos jurídicos que detentan los trabajadores independientes al afiliarse al sistema integral de seguridad social. Santiago de Cali.

Paéz, S y Baquero, F (2020). Expectativas para el Sector de Pensiones en Colombia en 2021. Fondos y Administradores de Activos.

Portafolio. (11 de febrero de 2022). Informalidad cayó a 46,8% en las 13 principales capitales. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/informalidad-laboral-en-las-13-principales-capitales-de-colombia-en-octubre-diciembre-del-2021-561647>

Portafolio. (13 de julio de 2021). Las ciudades con la mayor tasa de informalidad laboral. *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/las-ciudades-con-la-mayor-tasa-de-informalidad-laboral-554005>

Prado, D. (2020). Diagnóstico a los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y una propuesta de pensión universal. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Semana. (28 de febrero de 2022). Desempleo en Colombia en enero de 2022 fue de 14,6 % con nueva forma de medirlo. *Semana*. Recuperado de

<https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/desempleo-en-colombia-en-enero-de-2022-fue-de-146-con-nueva-forma-de-medirlo/202219/>

Tuesta, D. (2014). La economía informal y las restricciones que impone sobre las cotizaciones al régimen de pensiones en América Latina. BBVA.

Vargas, P. (6 de septiembre de 2021). Colombia, el país de la OCDE con más trabajadores cuenta propia. *Más COLOMBIA*. Recuperado de <https://mascolombia.com/colombia-el-pais-de-la-ocde-con-mas-trabajadores-cuenta-propia/#:~:text=Colombia%2C%20el%20pa%C3%ADs%20de%20la%20OCDE%20con%20m%C3%A1s%20trabajadores%20cuenta%20propia,-septiembre%206%2C%202021&text=Seg%C3%BAAn%20la%20tasa%20de%20autoempleo,Predomina%20la%20informalidad.>

Vergara, C. (2008). Caracterización del trabajo independiente y su afiliación a la seguridad social en Colombia. *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*. No.11

Vergara, C. A. (2008). Caracterización del trabajo independiente y su afiliación a la seguridad social en Colombia. Bogotá: Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social.

Villamil, S. (2020). Informalidad y pensiones. Universidad de Externado de Colombia.

Vita, L. (11 de febrero de 2021). El Dane informó que diciembre de 2020 cerró con una tasa de informalidad de 49%. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/el-dane-informo-que-diciembre-de-2020-cerro-con-una-tasa-de-informalidad-de-49-3124018>