

**COLOMBIA**  
**ACTUALIDAD PREVISIONAL**  
**Diario El Tiempo, marzo 2001**

### **Ocho años del nuevo modelo**

La Ley 100 de 1993 significó profundas modificaciones al sistema pensional colombiano, aunque se mantuvieron los regímenes especiales que siguen golpeando las finanzas públicas del país.

Hasta 1993, el sector público tenía el monopolio para pensionar a los trabajadores colombianos, quienes aportaban al Instituto de Seguros Sociales (ISS), la Caja Nacional de Previsión (Cajanal) y otras mil cajas y fondos públicos de entidades nacionales, departamentales y municipales.

Las condiciones establecidas para tener derecho a la pensión lo mismo que los beneficios presentaban inmensas disparidades originadas en situaciones especiales e incluso privilegiadas de sectores de trabajadores estatales y otros miembros de la población (Ecopetrol, Telecom, Congreso, Cortes, magisterio, hospitales públicos, Seguro Social, Fuerzas Militares).

Los estudios sobre el futuro de ese sistema pensional y sus regímenes especiales y su impacto negativo en las finanzas públicas junto con las ideas de que lo que pueda hacer el sector privado lo hace mejor que el Estado, abrieron las puertas para impulsar una reforma en la que los particulares tuvieran la oportunidad de manejar los recursos destinados a las pensiones.

El Gobierno de César Gaviria (1990-1994) propició el debate y llevó al Congreso un proyecto que pretendía eliminar los regímenes especiales para que todos los trabajadores se pensionaran bajo las mismas reglas de juego y ampliar la cobertura del sistema.

El Congreso aprobó en diciembre de 1993 la Ley 100, que rompió el monopolio del sector público en el manejo de las pensiones –el capital privado irrumpió con las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)–, mantuvo el régimen de prima media del ISS y los demás regímenes especiales, elevó las cotizaciones, ordenó la liquidación de las cajas y fondos públicos insolventes y la creación de los bonos pensionales y el régimen de transición.

Para muchos de los que terciaron en el debate y aspiraban a la desaparición del sector público de este tema, la Ley 100 no fue el remedio de fondo que solucionara lo que se ha dado en llamar la bomba pensional que haría saltar en pedazos las finanzas públicas. De aquí el debate actual.

**Prima media.** En este régimen, como en el de la cuenta de ahorro individual de las AFP, se aporta el 13,5 por ciento del salario: los trabajadores cotizan el 3,375 y los empleadores el 10,125 por ciento. Quienes ganan cuatro o más salarios mínimos aportan un 1 por ciento adicional para el fondo de solidaridad.

El derecho a obtener la pensión de vejez lo adquieren las mujeres a los 55 años de edad y los hombres a los 60 años, siempre y cuando hayan cotizado como mínimo 1.000 semanas (aproximadamente 20 años).

El ingreso base de liquidación de la pensión es el promedio de los salarios sobre los cuales se haya cotizado en los últimos 10 años.

La tarifa para pensionarse aumenta gradualmente según el número de semanas aportadas. Así, comienza con 65 por ciento por las primeras 1.000 semanas; por cada 50 semanas adicionales hasta 1.200 se incrementa en 2 por ciento hasta llegar a 73 por ciento. Por cada 50 adicionales a partir de 1.200 sube 3 por ciento hasta alcanzar el 85 por ciento del ingreso base de liquidación.

**Ahorro individual.** En este régimen cada trabajador cotiza para su propia cuenta de ahorros en la que va acumulando un capital que le permita pensionarse. En teoría, puede retirarse del mercado laboral a la edad que quiera, pero esto depende del monto de recursos que tenga en su cuenta.

Por lo tanto, no exige un mínimo de semanas de aportes, sino las suficientes para hacer un capital que, sus rendimientos, financie una pensión superior al 110 por ciento del salario mínimo. No obstante, para acceder a la jubilación básica debe cotizar no menos de 1.150 semanas.

Por sus características, en este régimen no existe el ingreso base de liquidación para una pensión, cuyo monto depende de los ahorros efectuados y de los rendimientos logrados con las inversiones que realice la AFP.

Al igual que en el régimen de prima media, en el de ahorro individual el ingreso máximo sobre el cual se cotiza de manera obligatoria es de 20 salarios mínimos.

**Régimen de transición.** Respetar los derechos que había adquirido un grupo de la población trabajadora fue una de las decisiones de la Ley 100, para lo cual se creó el llamado régimen de transición.

Para clasificar en ese régimen, las mujeres debían tener como mínimo 35 años de edad y los hombres 40 años o 15 años de aportes pensionales al primero de abril de 1994, que fue cuando entró a regir la ley.

Esas personas podrán pensionarse con no menos de 1.000 semanas de aportes y 55 años de edad si son mujeres y 60 años si son hombres y con las condiciones estipuladas en cada una de las entidades donde estuvieran afiliados. Estos beneficios se pierden si el trabajador se traslada al régimen que administran los fondos privados.

Está previsto que a partir del 2014 las edades para pensionarse aumentan a 57 años para las mujeres y a 62 para los hombres. No obstante, este es uno de los aspectos que está siendo reconsiderado para que estas edades rijan cuanto antes.

**Garantía de la Nación.** En la Ley 100 se estableció que ningún colombiano que cumpla con los requisitos de edad y semanas cotizadas para pensionarse recibirá una mesada inferior a un salario mínimo. Esto cubre a los dos regímenes: el que administra el Seguro Social y el de los fondos privados.

Con sus recursos, el Estado garantiza que la norma se cumpla; es decir, que habrá un subsidio oficial tanto para los trabajadores que se pensionen en el Seguro Social como en cualquiera de los fondos administrados por el sector privado.

Las afugias fiscales no se derivan, entonces, únicamente del régimen de prima media con prestación definida sino también del régimen de ahorro individual, ya que se argumenta con bastante frecuencia que este último no crea ningún problema para las finanzas nacionales. Si en los fondos privados no se acumula el capital suficiente para financiar la mesada equivalente a un salario mínimo, la Nación tiene que aportar la diferencia.

Lo importante es que la garantía estatal de pensión mínima beneficia al grupo más pobre de los trabajadores colombianos, pero Asofondos –el gremio de los fondos privados– cuestiona el hecho de que los subsidios oficiales también cobijen a quienes ganan y aportan sobre varios salarios mínimos.

#### **Aspectos para tener en cuenta La edad**

La Ley 100 previó que a partir del año 2014 las edades de jubilación fueran de 62 años para los hombres y 60 para las mujeres. Ahora se pide anticipar esta determinación. Planeación Nacional en sus estudios preliminares propuso aumentar esta edad a 65 para los hombres y 60 para las mujeres. El Ministerio de Hacienda apoya la idea. El ministro de Trabajo es partidario de hacerlo en dos etapas.

#### **Semanas**

La Ley 100 de Seguridad Social tenía previsto aumentar la cotización de 1.000 a 1.200 semanas a partir del año 2014. Hoy las iniciativas tienden a incrementar en 300 semanas el requisito para obtener la pensión. Las propuestas, tanto de Planeación Nacional como del Ministerio de Trabajo tienden a pasar a 1.300 semanas cotizadas. Claro está que las mismas propuestas incluyen que el reajuste sea gradual.

#### **Cotizaciones**

Aumentar los aportes más del 13,5 por ciento, es uno de los temas más espinosos, tanto para los empresarios como para los trabajadores. A los primeros se les suben los costos laborales y a los segundos se les bajan sus ingresos. La primera propuesta salió de Planeación Nacional: incrementar la cotización un punto porcentual. Otras iniciativas hablan de subir estas cotizaciones hasta el 18 por ciento.

#### **Beneficios**

Está claro que la reforma traerá más requisitos y menos beneficios. Entre las propuestas está la de calcular la mesada no como promedio de los 10 últimos años de trabajo sino de toda la vida laboral. Asimismo, que la pensión esté por debajo del 65 y el 85 por ciento de este salario, que se tiene en cuenta hoy, según el tiempo laborado. Algunos han llegado a proponer que se llegue hasta el 50 por ciento de este promedio.

## **Pacto político y social**

La reforma que se ve venir en el régimen pensional tendrá un intenso debate en mayo antes de ir al Congreso en junio, como una iniciativa fruto de un gran acuerdo nacional de gobierno, partidos, empresarios y trabajadores.

En materia de propuestas de reforma laboral, ni las ideas de Angelino ni las iniciativas de Santos, son del gobierno. Tanto el ministro de Trabajo como el de Hacienda y el director de Planeación Nacional están dedicados a encontrar puntos de acercamiento. Las últimas semanas son muchas las informaciones sobre pre proyectos, borradores y estudios. Sin embargo, no hay nada oficial hasta el momento.

Lo único cierto es que a mediados de mayo próximo el presidente Andrés Pastrana convocará en la Casa de Nariño, al gran pacto político y social que concertará un proyecto único de reformas para presentar en junio al Congreso, que lo comenzará a debatir en la segunda legislatura. Lo primero que harán los invitados será hacer un diagnóstico crudo y real del sistema pensional actual.

El ministro de Trabajo, Angelino Garzón, es muy claro en señalar que este pacto será el resultado de un acuerdo entre los partidos y movimientos políticos con o sin representación en el Congreso, el gobierno, los gremios económicos y las centrales de trabajadores. El debate no se hará al interior de la Comisión Permanente de Concertación que ya dio su aval al gran pacto.

Los temas fundamentales que se tendrán en cuenta en esas reuniones serán:

- 1) Ampliar la cobertura; hay 12 millones de personas por fuera del sistema.
- 2) Cómo se cumplirá el principio de solidaridad social.
- 3) Qué pasará con los derechos adquiridos de las personas que están actualmente en el sistema pensional.
- 4) Tratamiento para los regímenes especiales.
- 5) La necesidad de encontrar un camino que garantice el pago de la pensión mínima por parte de los fondos privados de pensiones.

## **Las causas del problema**

La idea de modificar el sistema pensional, que rige desde 1993, tomó fuerza en 1999 con los acuerdos con el Fondo Monetario Internacional (FMI). Desde entonces el debate comenzó a levantar ampolla y los primeros en protestar fueron los sindicatos.

El lío pensional, que ha sido calificado como una bomba, tiene muchos orígenes, entre los cuales se destacan la falta de reservas para pagar las jubilaciones, la coexistencia del sistema de reparto con un sistema de ahorro individual, los regímenes especiales de algunas empresas del sector público, la informalidad de la economía y la transición demográfica.

El envejecimiento de la población ha sido determinante en este problema. Según la información de Planeación Nacional, en 1950 la esperanza de vida al nacer era de 48,9 años para hombres y 52,3 para mujeres. En el 2025 la expectativa de vida será de 73,2 años para hombres y 79,6 para mujeres.

Mientras en 1950 la tasa bruta de natalidad era de 48 por 1000 habitantes, en el 2025 habrá caído al 19 por mil. Según los expertos en demografía, el efecto combinado de mayores expectativas de vida y menores tasas de natalidad, es el envejecimiento. Para el Dane la población colombiana mayor de 70 años crecerá entre 1975 y el 2025, el doble de la población en edad de trabajar, que es la que aporta para pagarle a los pensionados.

### **¿Por qué escoger el ISS? Jaime Arias Ramírez, Presidente del ISS**

Si alguien me pregunta a qué entidad debo afiliarme para lograr una mejor y más segura pensión, yo le respondería: depende.

En Colombia los ciudadanos tienen dos opciones para escoger la que más le convenga: la del Seguro Social que ofrece una pensión definida a los 20 años de cotizar y que equivale más o menos al 75 por ciento del ingreso de los últimos 10 años o la del ahorro individual cuya prestación es incierta, pues depende de tres factores cuánto se aporta, durante cuántos años y cuál es la rentabilidad del fondo. Si la persona quiere ir a lo seguro, es mejor afiliarse al Seguro; si desea jugarle a las finanzas, es posible que le resulte mejor ir a un fondo privado.

Existen otras consideraciones para afiliarse a mantenerse en el ISS: el respaldo de las más grandes reservas que hoy superan los cinco y medio millones de millones de pesos; la garantía de la Nación, que pagará las pensiones del ISS cuando se agoten las reservas; la solidaridad intergeneracional; la experiencia de más de 50 años que tiene el Seguro Social; el hecho que el ISS no tiene ánimo de lucro y sus ganancias las invierte cada año en los afiliados, por medio de las reservas.

Un ejemplo ayuda: si usted gana mensualmente un millón de pesos y se pasa al ahorro individual, al cabo de 1.150 semanas obtendrá un salario mínimo, si la rentabilidad es del 4 por ciento real (lo más ajustado a un plazo de 20 años). En el ISS al cotizar 1.000 semanas obtendrá 650 mil pesos y recibirá 14 mesadas cada año; si cotiza 1.400 semanas, la pensión llegará a 850 mil pesos mensuales.

Todo es cuestión de preferencias, lo importante es saber que en ambas opciones su aporte o ahorro está garantizado, de manera que lo más sabio es averiguar bien cual sistema le conviene más.

### **En busca de más afiliados**

Hoy el Seguro Social tiene 430.000 pensionados que reciben mesadas por 180.000 millones de pesos mensuales. Cuenta con el 60 por ciento de los afiliados al sistema y el 40 por ciento del recaudo.

El problema no es tanto el de aumentar la edad de jubilación ni las cotizaciones y bajar los beneficios, sino el de cambiar la estructura laboral del país. Este es el análisis futurista que hace Raimundo Emiliani Valiente, vicepresidente de pensiones del Instituto de los Seguros Sociales (ISS).

En Colombia casi no hay pensionados, agrega Emiliani, porque no hay trabajo permanente, la mayoría son cosecheros o laboran en la construcción, y falta cubrir el 68 por ciento de la población económicamente activa.

Por lo anterior, Emiliani sostiene que hay mercado para que el Seguro Social crezca por lo menos un 5 por ciento anual, con lo cual sus reservas para atender los pensionados podrían alcanzar tranquilamente hasta el 2025 y no hasta el 2007 (5,2 billones de pesos) como lo anticipan los especialistas y los estudios actuariales teniendo en cuenta la difícil competencia que enfrenta el ISS con los fondos privados.

De todas maneras el futuro del Seguro Social no es tan claro. Si bien es cierto que tiene cerca del 60 por ciento de los afiliados al sistema pensional del país, también lo es que solo tiene el 40 por ciento de los recaudos, con lo cual se cumple, en parte, el objetivo social de la entidad de redistribución del ingreso.

Las cifras indican que hoy la entidad tiene 3'173.000 afiliados a pensiones que cotizan mensualmente cerca de 160.000 millones de pesos. También mensualmente, los 430.000 pensionados reciben mesadas por 180.000 millones de pesos. Sin embargo, con las nuevas afiliaciones y los retiros, este desfase cambia cada mes hacia arriba o hacia abajo. El año pasado, por ejemplo, entraron a cotizar 35.000 nuevos trabajadores y se les dejó de pagar pensión a unos 12.000 jubilados que murieron.

A esta compensación social se suma la competencia con los fondos privados, la corrupción que dio beneficios a más de 10.000 personas sin derechos, y el desempleo que afecta la cotización.

Claro está que las cuentas del ISS están afectadas casi desde su creación. A partir de 1967 con el sistema de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), que era de aportes tripartido, pues el empleador pagaba el 3 por ciento, el trabajador el 1,5 por ciento y el estado 1,5 por ciento, el gobierno se comenzó a endeudar, pues no pagó esta obligación.

A lo anterior se suma la herencia de la Ley 100 de Seguridad Social que desde 1993 deja un hueco de por lo menos 20 billones de pesos. Fueron 265.000 pensionados que había en ese momento a los cuales hoy todavía se les paga mesada, para lo cual se recibieron en ese entonces solo 650.000 millones. Otro billón de pesos adicional al déficit, corresponde al pago de la mesada 14 que debía hacer un fondo que el gobierno no ha creado, y que ha tenido que asumir el instituto.

Si todos estos descalabros, sumados a los males inversiones que se hicieron, el fracasado Banco Central Hipotecario, no se hubiera presentado, y el gobierno hubiera pagado lo que debe, el ISS tendría hoy unas reservas de por lo menos 21 billones de pesos, que le asegurarían las mesadas a los pensionados hasta por lo menos el año 2050.

**Régimen especial.** El Seguro Social, que como asegurador aplica la prima media a sus afiliados, quienes hoy se pensionan, las mujeres a los 55 años y los hombres a los 60, con entre el 65 y el 85 por ciento del sueldo de los últimos 10 años, tiene un régimen especial para sus trabajadores.

Por Convención Colectiva de Trabajo, el ISS como patrono tiene que pensionar a sus empleados con el siguiente sistema: Con 20 años de servicios, 50 años las mujeres y 55 los hombres, con el cien por cien del promedio de lo devengado el último año, lo cual incluye horas extras, viáticos, primas y todos los factores de salario.

El pasivo pensional por este concepto está estimado en 3,5 billones de pesos. Son 17.000 pensionados. Hoy 15.000 trabajadores más de planta pueden acceder a la mencionada pensión especial.

### **Un mercado atractivo**

¿Quién le maneja su pensión? Un alto porcentaje de los aportes está en manos de inversionistas extranjeros. Es un negocio atractivo que se está mirando con mucho interés. Si usted tiene sus aportes para pensión en un fondo privado— aquellos que nacieron a partir de la ley 100 de 1993, quizás sea accionista de ISA, esté convertido en un prestamista del Gobierno o tenga una pequeña inversión en Tokio, Singapur o Nueva York.

Su dinero no está quieto. Está buscando opciones de rentabilidad. ¿Cuánto? Depende de la habilidad de su fondo favorito. Usted lo escogió y allí unos expertos en finanzas adquieren títulos del Gobierno, compran participaciones accionarias e invierten en el exterior. Por lo tanto, la rentabilidad de los fondos es diferente, aunque en el caso colombiano no es muy significativa.

Actualmente hay seis fondos privados en el mercado: Porvenir, Protección, Horizonte, Colfondos, Santander y Skandia. Ellos manejen 8,24 billones de pesos, según cifras a enero, suministradas por la Superintendencia Bancaria, entidad que los vigila y los controla. Es la Superintendencia que coloca un mínimo de rentabilidad, dependiendo del comportamiento de las tasas de interés del mercado colombiano. En ningún momento puede ser inferior al piso fijado.

Y si una entidad de esas se ‘raja’ con el manejo de su portafolio, tiene que complementarla con su propio patrimonio.

Ahora bien. Supongamos que el fondo se quiebra, lo que no es probable debido a que estos están respaldados por grandes inversionistas, como el Banco Santander de España, el Bilbao Vizcaya Argentaria, Citibank, Grupo Empresarial Antioqueño, Cafam y la Organización Sarmiento Angulo —para citar algunos casos— la administradora del fondo se hace cargo de los aportes.

Más aún. En una situación extrema en la que la administradora entre en problemas de liquidez, el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (Fogafín) entra a respaldar a los clientes.

De ahí, que el Gobierno advierta que en los fondos la plata está segura. También lo está en el ISS, pese a que una desagradable eventualidad tendría que financiarse con recursos del presupuesto nacional.

Los fondos, según la Superbancaria tienen unos 4'023.000 afiliados. El año pasado su rentabilidad promedio fue de 23,59 por ciento, que luego de deducir costos se convirtió en 7,8 por ciento en términos reales para el afiliado.

Aunque la recesión afectó los plantas de expansión de estas entidades porque el desempleo aumentó, quienes están al frente del negocio lo consideran exitoso y la idea es continuar creciendo y mejorando en servicios.

Luis Fernando Alarcón Mantilla, presidente de Asofondos –gremio que agrupa a los fondos privados– estima que en la medida en que el país supere las dificultades y se eliminen factores adversos en el régimen actual, esta actividad cobrará una mayor dinámica.

**Servicios variados.** -Los fondos privados de pensiones han entrado en un proceso de modernización y utilización de la red.

- A través de Internet, el afiliado consigue toda la información relacionada con servicios, rentabilidades, socios, número de personas vinculadas, formularios de inscripción y atención personalizada.
- A través del Internet usted puede recibir también una completa información sobre los bonos pensionales.
- Una de las propuestas de los fondos para tener en cuenta en la reforma pensional es que se permita un mayor porcentaje de inversión en el exterior.

## **Pensiones voluntarias**

Las pensiones voluntarias son un producto que ofrecen las Administradoras de Fondos de Pensiones, a través del cual el afiliado tiene la posibilidad de ahorrar voluntariamente para complementar la pensión obligatoria que recibe con el Sistema General de Pensiones.

Cada AFP tiene la libertad de ofrecer diferentes Fondos de Pensiones Voluntarias, cuyas características principales son las siguientes: los afiliados pueden incrementar el monto de su pensión y/o adelantar su edad de jubilación, complementando con este ahorro a largo plazo su pensión obligatoria.

Los afiliados pueden disminuir su carga fiscal y capitalizar el beneficio tributario, si cumplen el plan pensional establecido en la ley tributaria.

Las pensiones voluntarias se convierten en una forma de pensión para los trabajadores independientes.

Los afiliados tienen la posibilidad de elegir libremente cuánto quieren ahorrar y con qué periodicidad quieren efectuar sus aportes.

Los aportes al fondo de pensiones voluntarias hacen al afiliado propietario de una cuenta individual **inembargable** en los términos establecidos por la ley (arts. 134 y 135; par. 2; Ley 100/93)

Los afiliados pueden disponer de su dinero en cualquier momento, siempre y cuando paguen la retención contingente por retiro de saldo con fines diferentes a los pensionales.

El 31 de enero de 2.001, el total de afiliados a los fondos de pensiones voluntarias administrados por las AFP representaba el 79,56 por ciento del mercado, con 108.994 afiliados y un crecimiento anual de 48 por ciento, mientras que el de los fondos administrados por las fiduciarias comprendía el 20,43 por ciento restante, con 27.995 afiliados.

De otra parte, el valor de los fondos de pensiones voluntarias administrados por las AFP ascendía a 1, 421 miles de millones de pesos, con una participación en el mercado de 92.43 por ciento y una variación con respecto al mismo mes del año anterior de 61 por ciento.

### **Jubilaciones con ‘clase’**

El 70 por ciento de los maestros son mujeres. Son de los pocos colombianos que después de recibir la pensión pueden seguir trabajando por otros 10 años más. Los bajos salarios son la constante.

Cada vez que se habla de hacerle cambios al régimen pensional del Magisterio, seis millones de estudiantes de colegios públicos saben que sus clases se pueden suspender en cualquier momento.

Y es que este no es un régimen cualquiera porque reúne a nada menos que a 300.000 afiliados (el 70 por ciento son mujeres) de uno de los sindicatos que ejercen mayor presión política: la Federación Colombiana de Educadores, Fecode.

Los maestros no quieren perder sus conquistas laborales ganadas en el transcurso de los años, bien sea a través de peticiones justas o de paros que terminan doblegando a los gobiernos de turno. Las razones van desde los bajos salarios que reciben, el desplazamiento a sitios lejanos y la inseguridad, entre otros factores.

Pero ¿cómo es ese régimen especial? Los maestros colombianos se pueden pensionar con un tiempo mínimo trabajado de 20 años a los 55 años de edad tanto hombres como mujeres, es decir cinco años menos que la mayoría de trabajadores privados. El monto de la pensión equivale al 75 por ciento del último salario devengado.

La cotización de los profesores para pensiones y salud es del 5 por ciento mensual y el Estado aporta otro 8 por ciento. Aquí es donde se presenta uno de los principales problemas para las finanzas públicas porque los recursos son insuficientes para hacerle frente a un número cada vez mayor de jubilados que a diciembre del año pasado ascendían a 50.700.

Del aporte total del 13 por ciento, 10 por ciento va para salud y únicamente el 3 por ciento para pensiones.

## **Pensión y sueldo**

Los maestros después de pensionarse pueden seguir trabajando por otros 10 años, hasta los 65, cuando se presenta el retiro forzoso. En este lapso se presenta la concurrencia, es decir, el educador recibe pensión y salario del Estado.

Otros educadores (aproximadamente 60.000) se benefician con la llamada pensión de gracia que se otorga a los docentes de primaria contratados antes del 31 de diciembre de 1980. Esa pensión data de 1913 y se creó como un estímulo.

Los maestros aseguran que recibir la pensión y el sueldo les permite mejorar su nivel de ingresos, que consideran muy bajo. En esto coincide el especialista en el tema, Ulpiano Ayala, quien sostiene que uno de los principales errores de los gobiernos ha sido el de compensar los bajos salarios a los maestros con el pago de pensiones (ver recuadro).

Los educadores reciben cada año 12 salarios, prima de Navidad, prima de vacaciones y una prima de frontera (del 10 por ciento del salario para profesores que prestan el servicio en zonas limítrofes). Los ascensos en el escalafón se logran por antigüedad, estudios de posgrados u otros títulos. Los cursos son tenidos en cuenta para sumar créditos.

## **Sin plata para tanta gente**

De acuerdo con informes del Ministerio de Hacienda, el pasivo pensional del Magisterio asciende a 43 billones de pesos.

De las transferencias para las regiones que ascienden este año a 18 billones de pesos, una buena parte se destina a la educación, especialmente al pago de la nómina y las pensiones de los maestros. Únicamente para el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, que atiende el pago de pensiones y cesantías, se incorporaron en el presupuesto del 2001 un billón de pesos, es decir, 37 por ciento más que el año pasado. El Gobierno insiste en la inviabilidad financiera de este fondo porque en el corto plazo no estará en capacidad de atender las obligaciones con los docentes.

## **Pensiones de docentes no son un privilegio Gloria Inés Ramírez, Presidente de Fecode**

Nuevamente el Gobierno Nacional arremete contra los derechos prestacionales del magisterio y principalmente contra las pensiones. Para ello no solo presenta proyectos de ley que eliminan los regímenes especiales, sino que adelanta una gran campaña de tergiversaciones que busca ganar a la opinión pública e indisponerla contra el magisterio.

Pero, ¿Cuál es la realidad?

Brevemente mencionemos cinco consideraciones:

1) Es cierto que el volumen del costo prestacional del magisterio es elevado pero esto se debe a que no estamos refiriéndonos a una empresa, un municipio o un departamento, con 50, 100 o 1.000 empleados, sino a un sector que comprende casi 300.000 trabajadores, entre docentes del situado fiscal y territoriales.

2) La pensión de los docentes oscila entre un salario mínimo legal vigente y 1.000.000 de pesos (un millón), con un promedio de 690.000 pesos, alrededor del cual se ubica la mayoría de los pensionados. Debe tenerse en cuenta además que las pensiones por encima del promedio se refieren a docentes que han obtenido licenciaturas y posgrados y a quienes, además de lo anterior, han ocupado cargos de dirección docente.

3) Se trata de un personal que no ha sido pensionado simplemente con 20 años de servicio, sino que en promedio trabaja durante 30 años para obtener la pensión y en algunos casos se llega a los 35.

4) Hablar de la doble pensión es un sofisma por cuanto de conformidad con las normas y sentencias de la Corte Constitucional, la llamada Pensión de Gracia no ha sido reconocida a casi 80.000 educadores que tienen nombramiento de la nación, ni a otro tanto que fueron vinculados después de 1980. Esto significa también que en pocos años habrá desaparecido esta pensión por efectos de la renovación de personal.

5) Constituye un grave atropello a los derechos adquiridos y a la justicia que debe imperar en las relaciones del Estado con sus trabajadores, que se cambien permanentemente las reglas de juego sobre la seguridad social. Veamos algunos casos: con la Ley 33 de 1985, se impuso pasar la edad de jubilación de los 50 a los 55 años; hoy pretenden subirla a 60 y 65 años. Con la Ley 91 de 1989, se estableció el corte mencionado para la pensión de gracia.

Así las cosas, un docente ingresa con un régimen pero nunca sabe con cuál se va a pensionar.

En conclusión, las pensiones del magisterio son muy bajas. ¿Por qué no compararlas con las del Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial? Por qué no preguntarle a quienes proponen eliminar nuestro régimen especial, si les gustaría trabajar 30 años para obtener la pensión de un maestro?

### **Los altos funcionarios**

La pensión especial para altos funcionarios cubre 102 senadores, 161 representantes, 27 consejeros de Estado, 23 magistrados de la Corte Suprema de Justicia, 9 de la Corte Constitucional, 13 del Consejo Superior de la Judicatura, así como al Fiscal, el Procurador y el Contralor. En total son 338 cargos.

Según la Corte, es válido que a ellos no se les aplique el límite máximo de pensión de 20 salarios mínimos, que rige para los demás. No obstante, el mismo fallo indica que los beneficios de jubilación deben ser razonables.

Por esta razón, para el cálculo de la pensión solo debe tener en cuenta las sumas que tengan relación directa con el salario, es decir, incluirá el sueldo, los gastos de representación y algunas primas, pero no se contabilizarán otras cuentas como viáticos, pasajes aéreos y gastos de celular o de transporte.

La ley 4 de mayo de 1992 indica que el Gobierno nacional establece el régimen de pensiones, reajustes y sustituciones para representantes y senadores que no podrán ser inferiores al 75 por ciento del ingreso mensual promedio que durante el último año reciba el congresista, que se aumentará en el mismo porcentaje en que se reajusta la inflación.

Los empleados del Congreso tienen la prerrogativa de haber trabajado 20 años, continuos o discontinuos y jubilarse a una edad temprana, lo que les da una ventaja frente al resto de los colombianos. En aportes los congresistas también tienen beneficios como ningún otro nacional, aunque aportan 25,5 por ciento de sus ingresos exclusivamente para pensiones, solo entregan de su salario el 6,37 por ciento y el resto corre por cuenta del erario público.

Sobre la pensión especial de jubilación de los magistrados de las altas cortes hay en este momento una polémica jurídica sobre cuál régimen es el que los cobija. Hasta 1999, un magistrado se pensionaba con 50 años de edad y veinte años de servicio en la rama judicial. Su mesada era el 75 por ciento del salario que devengaba en el último año de su trabajo.

Muchos ex magistrados reciben pensiones de diez millones de pesos mensuales. Otro de los requisitos que tenían que cumplir era comprobar que en 1994 estaban de magistrados posesionados y no en interinidad. No hay en ese régimen más beneficios salvo la prestación del servicio de salud. Generalmente es la Caja Nacional de Previsión la que concede la pensión a los funcionarios de la rama judicial.

Pero a partir de 1999, un fallo de la Corte Constitucional mantuvo la pensión especial para congresistas y magistrados pero determinó que no todos los pagos que reciban harán parte de la pensión. De acuerdo con el alto tribunal, es justificado que los congresistas y los demás altos funcionarios tengan unos beneficios especiales de jubilación, pues su cargo les implica unas responsabilidades distintas a las de los demás colombianos.

Hoy en día muchos magistrados que terminaron su periodo en las altas cortes se encuentran con el problema de que las entidades los quieren meter en el sistema común y no el especial, es decir sus pensiones no pasarían de los tres o cinco millones de pesos. Según las entidades, la aplicación estricta de la ley 100 no reconoce esas pensiones especiales.

Javier Díaz Bueno, ex vicepresidente del Consejo de Estado, logró que el Seguro Social le reconociera su pensión de jubilación, después de 34 años de servicio y más de 60 de edad. Y aunque su sueldo era de 11 millones de pesos, el Seguro sólo le reconoció una pensión de 2'300.000, ya que no tuvo en cuenta los beneficios especiales a los que tiene derecho por la Ley 4 de 1992. El Consejo Superior de la Judicatura falló en su favor una acción de tutela y ordenó al Seguro que aplicara ese régimen especial, reliquidara la pensión y le cobrara al Estado la suma que faltaba.

**Inequidades a granel.** Aunque quienes defienden los regímenes excepcionales alegan que en un país como este son sencillamente necesarios, la inequidad que han creado en materia pensional frente al común de los colombianos ha obligado a que el tema se vuelva recurrente.

La calidad y condiciones de trabajo, los bajos salarios y el peligro que se corre en algunas regiones, son entre otras, causas que alegan los defensores de este tipo de acuerdos, que según los más recientes análisis económicos sobresalen por sus inequidades. Además de los altos funcionarios, algunos sindicatos han logrado ganar en convenciones una serie de prebendas que hacen crecer el descontento en otras áreas productivas. Muchos

de esos acuerdos tienen al borde del precipicio a grandes empresas y otros simplemente las acabaron.

Eso se trató de evitar con la ley 100 de 1993, pero la propuesta de estandarizar los regímenes no llegó ni a la mitad de su camino, debido, entre otras cosas, a los intereses que están en juego.

El Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID) de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional realizó un estudio que concluyó que las marcadas diferencias en los sistemas pensionales del país le da privilegios a un millón de personas, mientras que hay más de 13 millones excluidas de cualquier beneficio económico y un poco más de cuatro que cumplen con los requisitos de la ley 100.

Así quienes están afiliados al Seguro Social, por ejemplo, deben cotizar por lo menos mil semanas (cerca de 20 años) y cumplir una edad mínima de 55 años para las mujeres y 60 para hombres. En el 2014 se estenderá a 1.200 semanas y 57 años para mujeres y 62 para hombres.

Mientras eso ocurre, las Fuerzas Armadas, la Policía, el magisterio, Ecopetrol, las cortes y el Congreso tienen no solo los mayores salarios sino que reciben también los más grandes beneficios cuando se pensionan.

El estudio concluye que la alternativa es “crear un sistema de acceso universal y sin privilegios, con reglas de juego claras y una política redistributiva hacia los sectores de menores ingresos, transparencia en las cotizaciones, homogeneidad en las edades y beneficios normales”.

Además agrega que es necesario crear fondos sólidos y reducir de manera paulatina el pasivo pensional estatal.

### **Entre los fondos y el ISS**

En el ISS, la pensión no depende del comportamiento de la economía y las tasas de interés, lo que sí sucede en los fondos privados. En estos, si se acumula rápidamente un buen capital, el retiro laboral llegará más pronto.

La coexistencia de los dos regímenes pensionales (el de prima media del Seguro Social y el de las cuentas de ahorro individual de las administradoras del sector privado) ha puesto en un dilema a los trabajadores: a cuál de ellos se vinculan o permanecen afiliados.

La Ley 100 consagró la libertad de elección de cualquiera de los dos regímenes, es decir, que voluntariamente el trabajador escoge en cuál de ellos quiere estar y cotizar para hacerse a la pensión.

Esa elección, por supuesto, no es nada fácil, máxime si se tiene en cuenta que desde 1994 ha habido una verdadera guerra de desinformación entre el ISS y los fondos privados acerca de las bondades de cada uno y las debilidades del otro. Solo en los últimos dos años ha

habido una especie de tregua, rota de vez en cuando, pero aún así esto no ha significado mayores avances en la comprensión de los trabajadores de los problemas del sistema en general y de cada uno de los regímenes en particular.

Antes de mirar las características de cada régimen, vale la pena anotar que uno de los objetivos de la Ley 100 que es el de la ampliación de la cobertura no se ha cumplido. En el gráfico de la página tres se observa cómo el número de afiliados ha crecido, lo que en principio indica un aumento del número de trabajadores vinculados al sistema, pero la verdad es que apenas cerca de la mitad está cotizando de manera permanente.

Incluso, un estudio del Centro de Investigaciones para el Desarrollo, de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional, señala que antes de la reforma solo el 25 por ciento de la población económicamente activa estaba adscrita al ISS o a cualquiera de las cajas de previsión y fondos públicos. Seis años después, la cobertura bajó al 23,6 por ciento.

La conclusión de los investigadores es que en este aspecto la reforma no ha sido exitosa pues los problemas de fondo continúan.

Haciendo caso omiso de esa debilidad general del sistema, ¿qué es lo que ofrece cada régimen para atraer trabajadores?

### **Seguro Social**

En el Seguro Social todos los cotizantes alimentan una ‘olla común’ (reservas y sus rendimientos) de la cual se sacan los recursos para pagarles mensualmente a los pensionados. Este esquema está basado en lo que llaman solidaridad intergeneracional (los trabajadores activos aportan para girarles la mesada a quienes ya se jubilaron).

La desventaja de este esquema es que cada vez son menos los aportantes en relación con los pensionados (un estudio citado por la Asobancaria muestra que en 1971 el ISS tenía 168 trabajadores activos por cada pensionado; en el 2025 la relación no alcanza a 1), por lo cual llegará un momento en que la olla queda raspada y el Estado tendrá que responder por los pagos, aumentando el desequilibrio de las finanzas públicas.

Para cada afiliado considerado individualmente, este régimen tiene la ventaja de que su pensión no depende del comportamiento de la economía ni de las tasas de interés y que es un monto predeterminado con base en el promedio de los salarios sobre los cuales haya cotizado en los últimos 10 años.

Lo anterior se presta para que los aportes se incrementen sustancialmente en los últimos años de la vida laboral con el fin de acrecentar la mesada, con lo cual también se aumenta el subsidio que recibe de todo el sistema.

Igualmente, diferentes expertos consideran que los beneficios son muy altos, puesto que la pensión comienza con 1.000 semanas de cotización y el 65 por ciento del ingreso base de liquidación y puede aumentar gradualmente hasta llegar al 85 por ciento. De aquí la propuesta de reducirlos.

**Fondos privados.** En los fondos privados cada trabajador forma con sus aportes el capital requerido para pensionarse. Estos recursos son invertidos y los rendimientos engordan dicho capital. Por lo tanto, este depende de la evolución de las tasas de interés, del crecimiento de la economía y del profesionalismo y eficiencia con que se administren esos dineros.

En pocas palabras, las cotizaciones del trabajador tienen que financiar su retiro del mercado laboral. Desde esta óptica, da igual que alguien que no logra aportar lo suficiente para tener una mesada mínima esté en el ISS o en los fondos, porque el Estado, en cualquiera de los dos casos, garantizará que reciba la jubilación básica.

Este régimen, advierten conocedores del tema, poco o nada sirve para la población que devenga y cotiza sobre un salario mínimo o de personas que entran tardíamente al mercado laboral con una baja remuneración.

En cambio, agregan, las cuentas de ahorro individual son propicias para quienes se vinculan muy jóvenes al mercado de trabajo y rápidamente ascienden en la curva salarial, lo que les permite hacer un capital respetable al cabo de 20 ó 25 años y retirarse con una jugosa pensión.

Por lo tanto, no se exige un mínimo de semanas cotizadas ni de edad. Lo que importa son los saldos en las cuentas de ahorro que financien la jubilación.

Los que sí se requieren no menos de 1.150 semanas de aportes (aproximadamente 23 años) son aquellos trabajadores que solo logran una pensión equivalente al salario mínimo.

Cuando el Estado tiene que entrar a garantizar una mesada básica la edad para jubilarse es de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres.

### **Realidades del bono pensional**

Los Bonos Pensionales contribuyen a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al Sistema General de Pensiones.

El Bono Pensional es un título valor calculado con base en los aportes realizados por los afiliados con anterioridad a la afiliación a los fondos privados.

La corrección de la historia laboral y la consecución de los certificados que se le soliciten al afiliado, son determinantes para reducir el tiempo de emisión del bono pensional.

El tiempo de emisión del Bono Pensional dependerá de la agilidad y la calidad de la respuesta enviada por el Afiliado una vez verifique su Historia Laboral: si la información suministrada por el afiliado a la AFP es incompleta o incorrecta, se retrasará el tiempo de emisión.

Desde el momento de traslado al régimen de ahorro individual, el Bono genera rendimientos que son capitalizados, lo que significa que aunque se prolongue el proceso de emisión del bono, el afiliado no pierde.

Las AFP's trabajan en diferentes frentes para garantizar a sus afiliados que tienen derecho a Bono, que éste estará disponible en el momento de adquirir los derechos pensionales.

Recuerde que el Bono emitido no será entregado al afiliado pero genera rendimientos y estará en custodia en un depósito de valores.

Las AFP no reconstruyen ni corrigen directamente la información de las historias laborales, su papel es de intermediación entre los emisores y los afiliados.

Para acceder a la pensión anticipada es necesario negociar el Bono Pensional. En este proceso se aplicarán tasas de descuento que dependerán de las condiciones del mercado financiero, el valor del Bono Pensional y el tiempo que falte para su redención.

### **Cómo lo adquirimos. Hernando Hernández, Presidente de la USO**

En 1975 se plasmó en la convención la norma para pensiones en Ecopetrol denominada Plan 70. Por varias razones administrativas y gubernamentales, no se creó en ese entonces el fondo de reserva pensional, ni había la respectiva provisión para las pensiones. Solo hasta 1999 funcionó el fondo de pensiones de la empresa mediante, en el cual hoy tenemos 2.7 billones de pesos, que corresponden al 70% del pasivo pensional actualizado.

En 1993 cuando se discutía con el gobierno de Cesar Gaviria el proyecto de ley 155 que dio origen a la ley 100, mantener la excepción en pensiones para los trabajadores de Ecopetrol, se hizo sobre la base que ni las pensiones, ni la convención colectiva constituían una amenaza financiera para la empresa, y esta discusión dio lugar al acuerdo suscrito entre el Gobierno, el Congreso, Ecopetrol y el sindicato para sostener la excepción que hoy seguimos defendiendo. Desde la expedición de la ley 100 en 1994 los trabajadores de forma permanente hemos aportado al Fondo Nacional de Solidaridad, miles de millones de pesos correspondientes al 1,33% de nuestro salario, dineros que son administrados por el Fosyga.

No cotizamos para el fondo de pensiones porque nuestros salarios no son lo suficientemente competitivos frente a los de la industria del petróleo. En Ecopetrol no hay buenos salarios pero tenemos buenas prestaciones. El sindicato ha preferido tener las prestaciones en especie que representan salario real. En consecuencia defendemos la no cotización porque ya está descontada del salario monetario que tenemos.

En 7 años de vigencia de la Ley 100, hemos demostrado categóricamente que el problema económico y financiero de Ecopetrol no son ni los salarios, ni las prestaciones sociales, ni las pensiones de los trabajadores, desde el presidente hasta el obrero, máxime cuando hemos constituido nuestro propio fondo de pensiones, que es una fortaleza financiera para la empresa y para la estabilidad económica del país.

Nuestro régimen nos permite que, debido a las condiciones de trabajo que tienen un alto factor de desgaste laboral y alto riesgo de contaminación por los productos que maneja la industria petrolera y la alta tasa de productividad que aportamos al país, el trabajador pueda salir más temprano a disfrutar de la pensión.

Por lo tanto los trabajadores hemos tomado la determinación de defender nuestra excepción de manera decidida y rechazamos las pretensiones del Fondo Monetario Internacional de

arrebatarnos este derecho a través del acuerdo suscrito por el gobierno con la banca multilateral.

### **Un régimen especialísimo**

Ecopetrol, una de las empresas industriales y comerciales más grandes del país, tiene 7.500 empleados. Allí existen 2 tipos de regímenes: el de los adscritos a la Unión Sindical Obrera (USO), que se rige por la convención colectiva y el de los funcionarios no sindicalizados, en el que se encuentran directivos, profesionales y personal de manejo y confianza. Estos están amparados por el acuerdo 001 de 1997.

En una reciente evaluación, la Contraloría General de la República, califica este acuerdo como otra ‘mini convención’.

A diferencia de lo que ocurre con el grueso de los trabajadores colombianos, en Ecopetrol la edad de pensión es 55 años para los hombres y 50 para las mujeres, es decir cinco años menos que lo establecido por la Ley 100 de 1993.

El régimen especial de Ecopetrol, guardando las debidas proporciones, se asemeja a las famosas promociones de las líneas aéreas que invitan a acumular millas para ganar pasajes a cualquier parte del mundo. En este caso aplica la fórmula acumule 70 puntos y pensiónese anticipadamente.

La empresa reconoce la pensión plena a quienes habiendo prestado servicios por más de 20 años, reúnan setenta 70 puntos en un sistema en el cual cada año de servicio a Ecopetrol equivale a un punto y cada año de edad equivale a otro punto. En el caso de las mujeres se acumulan 68 puntos.

Bajo estas circunstancias, la empresa reconocerá la pensión equivalente al 75 por ciento del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio. Cuando el trabajador haya servido por encima de los 20 años, se aumenta el monto de la pensión en un 2,5 por ciento por cada año adicional.

Y quienes hubieren desempeñado en forma continua durante 15 años labores de fundición y herrería, se les reconocerá el derecho a pensión de jubilación sin consideración a la edad. A los trabajadores que durante 18 años continuos o discontinuos hubieren trabajado en soldadura, se les reconocerá el derecho a la pensión sin consideración a la edad.

El presidente de la empresa está facultado para otorgar a discreción el “beneficio de habilitación de tiempo”, que es una especie de donación que se le hace al empleado para completar puntos que le faltan para su pensión.

Cuando los trabajadores cubiertos por el acuerdo 001 se jubilan reciben una especie de bonificación de entre 42 y 136 días de salario. Mientras que los cobijados por la convención reciben lo que se denomina ‘obsequio monetario’ de entre 26 y 109 días.

Los empleados no tienen que hacer el aporte del 3,375 por ciento de su salario para la pensión. Allí el 100 por ciento del aporte lo asume la empresa. Tampoco tienen que hacer contribuciones al régimen subsidiado que atiende a la población más pobre.

El pasivo pensional, que es manejado autónomamente por la empresa, está creciendo a la tasa de 1 billón de pesos por año, de acuerdo con la Contraloría. Según las cifras que maneja ese despacho al 31 de diciembre, el pasivo pensional era al 31 de diciembre del 2000 de 6,3 billones de pesos.

De este total, la compañía tenía fondeados 2,7 billones. Para fondear el resto, la legislación vigente le da a la empresa 5 años de plazo, esto con el fin de que los recursos, la mayor parte invertidos en títulos TES, puedan ser empleados en el financiamiento interno.

**Otros beneficios.** -Tanto los trabajadores cubiertos por la convención, como los del acuerdo 001 tienen derecho a varios auxilios escolares para la educación de los hijos, tanto en el colegio como en la universidad. La única diferencia son los montos entre unos y otros.

- Los empleados tienen servicio médico gratuito y son atendidos en las mejores clínicas de todo el país. Los regidos por la convención reciben una prima de vacaciones de 28 días de salario adicional a lo establecido por ley, mientras para los del acuerdo 001 es de un mes.
- Cuando un trabajador directivo fallezca, por cualquier causa, después de haber laborado para la empresa 7 años o más de servicios continuos o discontinuos se les reconocerá a sus beneficiarios una pensión de sustitución proporcional al tiempo trabajado.
- Hay otra pensión proporcional cuando el empleado haya laborado durante 10 años o más con Ecopetrol y sea retirado sin justa causa. Al cumplir 50 años de edad recibirá el pago proporcional de la pensión de jubilación.

### **Un sistema que no es uniforme**

Los militares de mayor rango tienen derecho a un sueldo de retiro que se incrementa cada año igual que el salario del personal activo.

Uno de los regímenes pensionales más inequitativos es el de las Fuerzas Militares. Hasta hace poco los soldados profesionales no tenían derecho a una pensión mientras que los oficiales de mayor rango terminaban con un sueldo de retiro alto que se reajustaba igual que el del personal activo.

Esta situación comenzó a corregirse el año pasado con la expedición del decreto 1793 que estableció un régimen pensional para los 36.000 soldados que hay actualmente. Antes de esa decisión los soldados eran los únicos que no tenían derecho a esa prestación y en caso de ser muertos en combate, el Gobierno le daba una bonificación a la familia que llegaba como máximo a 12 millones de pesos.

El régimen contempla que para tener derecho a la pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia el aporte mensual será del 16 por ciento del salario base: 4 por ciento al soldado y 12 por ciento a la Nación. Estos recursos irán a un fondo privado de pensiones, que se nutrirá, además, con un aporte de la Nación equivalente a un salario mensual por cada afiliado que se encuentre en servicio activo, durante el primer trimestre de cada año.

Los soldados profesionales devengan el salario mínimo mensual incrementado en 40 por ciento, es decir que para este año el ingreso es de 400.000 pesos. A los 20 años de servicio ó 45 años de edad son retirados.

Pero el régimen pensional es más benévolo para los oficiales de mayor rango, incluidos los generales de las Fuerzas Militares y la Policía. En este caso tienen derecho a una asignación de retiro cuya principal diferencia con la pensión es que ésta se incrementa en la misma proporción en que se aumentan los salarios de los oficiales activos.

La asignación se otorga a cualquier edad a partir de los 15 años de servicio, cuando el retiro es involuntario y a los 20 años de servicio cuando el retiro es voluntario.

El monto de la asignación está entre el 74 y el 95 por ciento del total de los haberes (incluye el sueldo básico más todas las prestaciones). Claro que la cotización es mayor porque en el caso de los oficiales es del 8 por ciento, superior a la que hace un trabajador privado, que es de 3,37 por ciento.

**Presión sobre el presupuesto.** El pasivo pensional de la Fuerza Pública (militares y personal civil de la Policía y el Ejército) asciende a 28,9 billones de pesos. Con el nivel actual de los aportes el Gobierno tiene que hacer mayores aportes cada año, presionando el presupuesto y restándole recursos a otros sectores.

El año pasado los recursos destinados al pago de la asignación de retiro y la pensión de las Fuerzas Armadas ascendieron a 1,07 billones de pesos de los cuales 993.000 millones le correspondieron a una partida presupuestal y 83.700 millones a aportes de los militares y personal civil.

Esa presión seguirá creciendo porque cada vez habrá más personal con derecho a pensión o asignación de retiro. De los 247.932 funcionarios que conforman las Fuerzas Armadas – tanto militares como personal civil– 134.200 son activos y 113.732 están retirados. De no hacer cambios, el Gobierno sostiene que en cuatro o cinco años no habría recursos suficientes para pagarles la mesada.

### **Los precandidatos opinan**

Uno de los temas de moda por sus implicaciones económicas y que será también caballito de batalla en la próxima contienda electoral es el del régimen de pensiones.

El problema fiscal y la necesidad de un ajuste del cinturón en los gastos para no solo ordenar las finanzas públicas, sino también para cumplir con unos compromisos internacionales adquiridos requiere de propuestas e ideas audaces.

Quienes desde ya aspiran a ocupar la Presidencia de la República saben que hay que hablar del asunto y ya han entregado algunas de sus opiniones.

**Reforma sin ‘conejo’.** **Horacio Serpa Uribe.** El sistema actual tiene evidentes desequilibrios que siguen elevando el pasivo y su situación es muy crítica. El pasivo pensional del Gobierno Nacional es monstruoso, según las últimas cifras puede alcanzar el 180 por ciento del PIB, según Planeación Nacional.

Se impone una gran reforma, que probablemente incluya la unificación de los regímenes pensionales y levantar barreras contra los desequilibrios financieros existentes. No obstante, ninguna solución viable podrá ir contra los derechos adquiridos de los trabajadores, por quienes ven su pensión como la fuente de supervivencia futura. La reforma pensional no ha de ser un gran ‘conejo’ contra los trabajadores.

La Nación debe tratar el tema de la seguridad social como un elemento integral necesario e imprescindible en un proceso de globalización. Además, debe promover un sistema de redes de protección a los trabajadores y a los más pobres, y un sistema de pensiones para garantizar una vejez digna.

Pero el diagnóstico no puede circunscribirse a analizar los componentes de nuestro enredado régimen en términos de su mera capacidad para autofinanciarse. El solo debate sobre lo financiero deja por fuera la posibilidad de entender los tremendos efectos positivos de un adecuado régimen de seguridad social.

**No más regímenes especiales.** **Alvaro Uribe Vélez.** El más grave obstáculo para la nueva reforma pensional es el ambiente de pesimismo que marca la coyuntura colombiana, bien diferente a la confianza de inicios de la década de los 90, cuando se aprobaron leyes como la ley 50 de la Reforma Laboral y la 100 de Seguridad Social.

La reforma pensional que eleve el requisito de edad y el tiempo de cotización, de acuerdo con la evolución de la expectativa de vida, requiere decisión política y un aliciente para el pueblo colombiano, que debe ser un programa de empleo de corto plazo.

El mal ejemplo proviene de los privilegios salariales y pensionales del Congreso. La ley de reciente aprobación normaliza los aumentos de remuneración pero no corrige los excesos de los años anteriores y tampoco revisa las pensiones. Estos problemas no se pueden eludir. La cobertura universal de seguridad social exige racionalizar los beneficios a los asegurados para extenderlos a quienes están por fuera. La idea es evitar los regímenes especiales, o en su defecto, corregirles los excesos.

Es posible que este año o el próximo, el Fondo de Pensiones del Magisterio no sea autosuficiente y demande cerca de 500.000 millones del presupuesto nacional. También se requiere de una reforma profunda que incluya anticipar el desmonte de la doble pensión y otras enmiendas. Pero se deben ofrecer alicientes, de ahí la necesidad de asegurar a los educadores la cobertura familiar en salud y los estímulos a su capacitación.

En el sistema general de pensiones, el crecimiento de cobertura ha sido mínimo debido al aumento de cuentas inactivas durante los últimos años. En ausencia de los fondos de

pensiones, la desmotivación para ahorrar en el Seguro Social, habría llevado a circunstancias más críticas.

Los fondos se constituyen en un factor de generación de ahorro, justo cuando la tendencia imperante ha sido la disminución del ahorro del 22 al 12 por ciento. Han financiado al Gobierno y necesitan dinamismo en el mercado de capitales para ayudar más eficazmente al desarrollo. La solución al problema estructural de pensiones no puede ser acabar los fondos o disminuirlos a un 20 por ciento.

**Criterio equivocado y fiscalista. Luis Eduardo Garzón.** Desafortunadamente, el tema pensional ha sido ligado al tema fiscalista. Nunca se ha visto desde una cobertura de seguridad social. En otras palabras, se ha mirado con un criterio completamente equivocado.

Desde ese punto de vista, insisto, cualquier modificación que se le quiere hacer mira efectos exclusivamente económicos y nunca se relaciona con los derechos de los trabajadores. Se comienza por el despido de gente, y si se trata de un tema fiscal lo que hay que mirar primero es la deuda externa. Las finanzas públicas no se mejoran modificando el régimen de pensiones sino discutiendo si se requiere de una emisión o de una posible moratoria de la deuda.

Aceptando el criterio de que la expectativa de vida ha crecido a 67 años —que nosotros no compartimos—y mirando los estándares de empleo y subempleo, la conclusión es que nadie podrá acceder a las pensiones si las edades se modifican hacia arriba.

A los regímenes excepcionales se llegó por las condiciones de trabajo en Colombia. Hay que ver que los ingresos de los maestros son supremamente bajos y para hacer una pensión decente requieren de tiempo, cursos y estudios.

Además, se debe tener en cuenta que las condiciones de vida de algunas áreas del país obligaron a llegar a esos regímenes y en estas circunstancias no necesariamente esos beneficios están ligados al trabajo de manera exclusiva.

No significa que todos estos acuerdos sean susceptibles de negociación. Pero de lo que no se pudo hablar es que se trata de privilegios, sino de circunstancias especiales.

El régimen pensional que se propone está hecho a imagen y semejanza del ministerio de Hacienda y no del de Salud o de Trabajo y se supone que lo que se debe mejorar es la calidad de nuestros derechos.