



Mision
de Empleo



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo



Resumen Conversatorios de expertos de la Misión de Empleo

Documento elaborado por el equipo técnico del
DNP con base en las presentaciones y discusiones
de los conversatorios

Contenido

Introducción.....	8
Protección Social y Empleo	11
Resumen ejecutivo	11
I. Panelistas.....	12
II. Presentaciones.....	13
i. Olga Lucía Acosta – Sistema de Protección Social en Colombia: Trayectoria del concepto, dilemas y desafíos.....	13
ii. Mauricio Olivera – Protección social y empleo.....	17
iii. Cristina Fernández – Misión de Empleo	23
III. Discusión	28
Empleo y Género.....	30
Resumen ejecutivo	31
I. Panelistas y comentarista	32
II. Presentaciones.....	33
i. Luis Eduardo Arango – Desempleo femenino en Colombia.....	33
ii. Ana María Tribín – La recesión femenina	37
iii. Susana Martínez Restrepo – Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19	41
III. Comentarios y discusión	45
i. Hernando Torres – Comentarios.....	45
ii. Discusión	47
Empleo en el Sector Rural	50
Resumen ejecutivo	50
I. Panelistas y comentarista	51
II. Presentaciones.....	52
i. Andrea Otero Cortés – El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019.....	52
ii. José Leibovich – Caracterización del mercado laboral rural en Colombia y reflexiones de política.....	56
iii. Diego Sandoval – Empleo en la minería colombiana	60
III. Comentarios y discusión	63
i. Ángela Penagos – Comentarios.....	63
ii. Discusión	65
Pensiones y Protección para la Vejez.....	68
Resumen ejecutivo	68
I. Panelistas y comentarista	69
II. Presentaciones.....	70
i. Martha López – Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico	70

ii. Gabriel Piraquive – Reflexiones de las propuestas de pensiones en Colombia	76
iii. Hernando Torres Corredor – Pensiones y protección para la vejez	80
III. Comentarios y discusión	84
i. Jorge Armando Rodríguez – Comentarios	84
ii. Discusión	86
Protección al Cesante y Seguro de Desempleo	89
Resumen ejecutivo	89
I. Panelistas y comentarista	90
II. Presentaciones	91
i. Jaime Tenjo – Seguro de desempleo para Colombia: algunas consideraciones	91
ii. David Robalino – Mecanismos de protección del ingreso en países de ingresos medios ...	95
iii. Jairo Núñez – Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)	100
III. Comentarios y discusión	104
i. Darío Maldonado – Comentarios	104
ii. Discusión	106
Demanda de Trabajo	109
Resumen ejecutivo	109
I. Panelistas y comentarista	110
II. Presentaciones	111
i. Luz Adriana Flórez – Flujos del mercado laboral desagregados por tamaño de firma, edad y sector económico en Colombia vs. Los Estados Unidos	111
ii. Maurice Kugler – ¿Qué efectos podrían tener las políticas para promover las cadenas globales de valor y el desarrollo de la infraestructura digital en la reducción de la desigualdad y la pobreza en Colombia después de la crisis del COVID-19?	116
iii. Jorge Pérez – Salario mínimo y demanda de trabajo	120
III. Comentarios y discusión	124
i. Ricardo Bonilla – Comentarios	124
ii. Discusión	127
Empleo y Plataformas Digitales	130
Resumen ejecutivo	130
I. Panelistas y comentarista	131
II. Presentaciones	132
i. Cristina Fernández – Las plataformas digitales y el empleo en Colombia	132
ii. David Bardey – Misión de Empleo: Conversatorio sobre plataformas	136
III. Comentarios y discusión	139
i. Natalia Ramírez – Comentarios	139
ii. Discusión	142
Empleo y Jóvenes	145
Resumen ejecutivo	145

I.	Panelistas y comentarista	146
II.	Presentaciones.....	147
	i. Ana María Díaz Escobar – Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral	147
	ii. Carlos Ospino – El contrato de aprendizaje visto desde el lado de la firma colombiana	151
	iii. Carlos Medina – Efectos de Largo Plazo del Programa “Jóvenes en Acción” “Puede la Formación para el Trabajo Insertar a los Jóvenes Pobres en la Economía Formal?”	155
III.	Comentarios y discusión	159
	i. Stefano Farné – Comentarios	159
	ii. Discusión	161
Referencias		163

Índice de tablas

Tabla 1. Características de los agregados.....	23
Tabla 2. Comparaciones internacionales 2018.....	24
Tabla 3. Impacto del COVID-19 en la población vulnerable.....	26
Tabla 4. Resultados del “Matching” de Diferencias en Diferencias.....	27
Tabla 5. Brechas de género en salarios.....	38
Tabla 6. Brechas de género en salarios formales.....	39
Tabla 7. Distribución de los ingresos de los hogares en Colombia por fuente de ingresos.....	58
Tabla 8. Comparación de los escenarios del modelo con diferentes reformas paramétricas.....	74
Tabla 9. Resumen de la Ley 100 de 1993.....	76
Tabla 10. Tasas brutas de creación y destrucción de empleos.....	91
Tabla 11. Flujos del mercado laboral por tamaño de firma en Colombia y Estados Unidos.....	113
Tabla 12. Flujos del mercado laboral por edad de firma en Colombia y Estados Unidos.....	114
Tabla 13. Efecto de reformas para promover las CGV sobre pobreza y desigualdad.....	118
Tabla 14. Desajuste de habilidades por nivel de automatización para jóvenes y no jóvenes.....	149
Tabla 15. Tiempos del programa y datos.....	157

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de desempleo trimestral histórica en Colombia.....	17
Gráfico 2. Productividad laboral en América Latina y el Caribe, OCDE, China, Corea y Noruega (como porcentaje de la productividad laboral en la Unión Europea).....	19
Gráfico 3. Productividad laboral por trabajador (en dólares de 2019).....	19
Gráfico 4. Tasa de desempleo por nivel educativo (2014 y 2019).....	20
Gráfico 5. Oferta y demanda laboral por nivel educativo (2014).....	20
Gráfico 6. Financiamiento de la Formación para el Trabajo (% del PIB) y productividad por trabajador (Dólares de 2019).....	21
Gráfico 7. Ajuste de los mercados al COVID-19.....	26
Gráfico 8. Tasa de desempleo de mujeres y hombres. Ordenado de mayor a menor por desempleo femenino (Ene-2010 a Dic-2019).....	34
Gráfico 9. Proporción (%) de mano de obra ocupada en el sector rural por sexo.....	42
Gráfico 10. Tasa Global de Participación por sexo en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	53
Gráfico 11. Porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones en cabeceras y CPRD (2010 – 2019).....	54
Gráfico 12. Cambios en oferta de trabajo e ingreso laboral informal ante un cambio en el salario mínimo.....	58
Gráfico 13. Oferta laboral individual según la edad y el régimen pensional.....	73
Gráfico 14. Nivel de consumo individual según la edad y el régimen pensional.....	74
Gráfico 15. Composición de los beneficios otorgados por sistemas de seguro o ahorro para el desempleo según el tiempo de servicio del trabajador.....	96
Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores formales en Argentina que recibieron indemnización por despido o beneficios del seguro de desempleo.....	97
Gráfico 17. Tasa y riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC en Colombia.....	97
Gráfico 18. Tasas de flujo de trabajo y de trabajadores en Colombia y Estados Unidos.....	112
Gráfico 19. Tasas de fluidez (churning) y desempleo en Colombia y Estados Unidos.....	112

Gráfico 20. Distribución de salarios formales e informales en 2019.....	121
Gráfico 21. Efecto del salario mínimo en los salarios reales por percentil	122
Gráfico 22. Proporción de trabajadores identificados con criterios sobre trabajadores cuenta propia	133
Gráfico 23. Número de aprendices y distribución del tamaño de empresa	152

Índice de diagramas

Diagrama 1. Sistema de Protección Social Colombiano PND 2010 – 2014.....	15
Diagrama 2. Estructura del mercado laboral antes y después del COVID-19	25
Diagrama 3. Los pilares de la seguridad económica en la vejez.....	82

Índice de ecuaciones

Ecuación 1. Modelo para estimar el efecto de la pandemia en el mercado laboral.....	38
---	----

Siglas y abreviaciones

ANM	Agencia Nacional de Minería
ARL	Aseguradora de Riesgos Laborales
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
Cajanal	Caja Nacional de Previsión Social
CAR	Corporación Autónoma Regional
CCF	Caja de Compensación Familiar
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGV	Cadenas globales de valor
Confis	Consejo Superior de Política Fiscal
CPRD	Centros poblados y rural disperso
CREE	Impuesto sobre la renta para la equidad
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DID	Desarrollo de la infraestructura digital
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECAP	Escuelas de Capacitación
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ESCO	Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones
FGPM	Fondo de Garantía de Pensión Mínima
Fosfec	Fomento al Empleo y Protección al Cesante
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GPM	Garantía de Pensión Mínima
MERPD	Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
NAIRU	Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.p.	puntos porcentuales
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
PMM	Pequeña y mediana minería
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POT	Plan de Ordenamiento Territorial
PTF	Productividad total de los factores
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media

SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
SMMLV	Salario mínimo mensual legal vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
TD	Tasa de Desempleo
TGP	Tasa Global de Participación
TO	Tasa de Ocupación
TTI	Tasa de Trabajo Infantil
TTIA	Tasa de Trabajo Infantil Ampliada
UAESPE	Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo
UPM	Unidades de Producción Minera
VPN	Valor presente neto

Introducción

En Colombia se han desarrollado dos misiones de empleo que han tenido como objetivo resolver aspectos coyunturales y estructurales del mercado laboral. En 1970 se desarrolló la primera, denominada “Hacia el pleno empleo”, liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente, en 1986, se desarrolló la misión liderada por el economista Hollis Chenery.

Desde entonces, el país ha experimentado cambios sustanciales tanto en la economía en general como en el mercado laboral, se ha mejorado la disponibilidad de información y se han evidenciado numerosos ajustes institucionales y normativos. Adicionalmente, se han acentuado los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo desde 2015, la prevalencia de tasas de informalidad y la nueva coyuntura que enfrenta el país con el COVID-19.

Bajo este contexto, en consistencia con los objetivos de la línea “Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva” del Pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*, en línea con los diálogos de la Conversación Nacional, bajo la directriz de la Presidencia de la República y en cabeza del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Trabajo, se crea la Misión de Empleo en 2020. La Misión tiene como objetivo diseñar una oferta de estrategias e instrumentos de política, viables financiera y legalmente y orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. De manera específica, la Misión busca:

- Entender de forma integral el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano.
- Diagnosticar y analizar de manera integral las diferentes políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

La Misión busca garantizar la calidad técnica de las recomendaciones, la imparcialidad de los expertos y actores participantes, y la participación de diferentes actores relevantes que hacen parte del mercado laboral. Bajo estos principios, los resultados de la Misión se materializan en la producción de documentos técnicos que contienen diagnósticos y recomendaciones de política pública orientadas a un mejor funcionamiento del mercado laboral.

Como parte del ejercicio participativo y técnico, la Secretaría Técnica de la Misión de Empleo¹ realizó conversatorios de expertos en los cuales se expusieron y discutieron los principales diagnósticos y recomendaciones de política sobre temáticas de mercado laboral como: protección social, género, sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo, plataformas digitales y jóvenes. Cada sesión de conversatorio contó con la participación de expertos provenientes de diferentes instituciones, escuelas y enfoques quienes expusieron sus trabajos y visiones sobre la temática de su experticia. Posteriormente, en cada sesión, un experto invitado realizó

¹ En cabeza en el DNP a través de la Subdirección General Sectorial y la Dirección de Desarrollo Social, y el Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones.

comentarios, preguntas y desarrolló un análisis sobre las exposiciones realizadas para dar paso a una discusión entre panelistas. Al final de cada conversatorio se abrió un espacio de preguntas y discusión con los asistentes. Los conversatorios contaron con la participación de otros expertos independientes, universidades y centros de pensamiento, sectores de gobierno, organizaciones internacionales, representantes de los empleadores, entre otros.

Esta nota de política contiene el resumen y análisis de cada conversatorio. Aquí se resaltan los principales puntos y conclusiones de cada presentación y la intervención del respectivo comentarista. Adicionalmente, se elabora una sección de discusión con los elementos analíticos más relevantes del debate del conversatorio.

A continuación, se presenta el cronograma de los conversatorios que se incluyen en el presente documento:

Fecha	Conversatorio	Panelistas y comentaristas
17/09/2020	Protección Social y Empleo	Olga Lucía Acosta Mauricio Olivera Cristina Fernández
01/10/2020	Empleo y Género	Luis Eduardo Arango Ana María Tribín Susana Martínez Restrepo Hernando Torres
15/10/2020	Empleo en el Sector Rural	Andrea Otero Cortés José Leibovich Diego Sandoval Ángela Penagos
05/11/2020	Pensiones y Protección para la Vejez	Martha López Gabriel Piraquive Hernando Torres Jorge Armando Rodríguez
19/11/2020	Protección al Cesante y Seguro de Desempleo	Jaime Tenjo David Robalino Jairo Núñez Darío Maldonado
03/12/2020	Demanda de Trabajo	Luz Adriana Florez Maurice Kugler Jorge Pérez Ricardo Bonilla
10/12/2020	Empleo y Plataformas Digitales	Cristina Fernández David Bardey Natalia Ramírez
15/12/2020	Empleo y Jóvenes	Ana María Díaz Carlos Ospino Carlos Medina Stefano Farné

Sesión | 04

Pensiones y protección para la vejez



**Misión
de Empleo**



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación



El futuro
es de todos

Mintrabajo

Pensiones y Protección para la Vejez

Fecha: 05/11/2020

Resumen ejecutivo

El conversatorio sobre Pensiones y Protección para la Vejez tuvo como panelistas a Martha López, Gabriel Piraquive y Hernando Torres, y a Jorge Armando Rodríguez como comentarista. Se contó con la asistencia de expertos en temas laborales, sectores de gobierno, empleadores e independientes. Inicialmente, los miembros de la Secretaría Técnica en cabeza del Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Andrés Felipe Uribe, y el Subdirector General Sectorial del DNP, Daniel Gómez Gaviria, junto al Jefe de Misión, Darío Maldonado, dieron la bienvenida a los asistentes. Posteriormente, los panelistas presentaron diagnósticos del sistema pensional y plantearon propuestas de política para mejorarlo. Martha López caracterizó el sistema pensional colombiano y expuso un modelo macroeconómico que analiza los efectos de variaciones paramétricas. Gabriel Piraquive realizó un recuento histórico del sistema pensional colombiano, sus principales retos y propuestas de reforma. Hernando Torres analizó el sistema con un enfoque de derechos. Los comentarios de Jorge Armando Rodríguez resaltaron aspectos importantes de las presentaciones señalando la importancia de la interdisciplinariedad y de definir los objetivos con los cuales se plantea un sistema pensional. Finalmente, se abrió un espacio de discusión en el cual se recogieron preguntas y comentarios de los panelistas y asistentes.

I. Panelistas y comentarista

Martha López-Piñeros

Economista de la Universidad Nacional de Colombia, máster en Teoría y Política Monetaria de la Universidad de Carolina del Norte en Estados Unidos y doctora de la Universidad Rutgers, Estados Unidos. Actualmente es investigadora principal de la Unidad de Investigaciones del Banco de la República. Sus investigaciones están orientadas hacia dos áreas principales: implementación de modelos de equilibrio general dinámicos y estocásticos de manera teórica y empírica, y estimación de modelos econométricos con microdatos.

Gabriel Piraquive

Administrador público y economista de la Escuela Superior de Administración Pública, economista de la Universidad Nacional de Colombia y máster en Economía de la Universidad de Essex. Actualmente es director de Estudios Económicos del DNP. En el DNP se ha desempeñado como subdirector de Análisis Fiscal, asesor de la Dirección General, asesor de la Dirección de Desarrollo Urbano y ha sido profesor de la Universidad de los Andes.

Hernando Torres Corredor

Abogado de la Universidad Nacional de Colombia, magíster en Economía de la Universidad Javeriana y doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es decano de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia. Se ha desempeñado como magistrado del Consejo Superior de la Judicatura, secretario general de la Procuraduría General de la Nación y asesor de políticas sociales del Distrito Capital de Bogotá.

Jorge Armando Rodríguez Alarcón

Economista de la Universidad Nacional de Colombia, magíster en Economía de la Universidad Nacional y de la Universidad de Cambridge y doctor en Políticas Públicas de la Universidad de Pittsburgh. Actualmente es decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia. Se ha desempeñado como director del Centro de Investigaciones para el Desarrollo, director de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, director del Centro de Estudios Fiscales de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) e investigador de Fedesarrollo. Sus publicaciones se han enfocado en temáticas como política fiscal, descentralización y educación superior.

Moderador: Darío Maldonado – Jefe Misión de Empleo

II. Presentaciones

i. Martha López – Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico

“El sistema pensional colombiano se caracteriza por baja cobertura, inequidad y un gasto público muy alto relativo a la cobertura de pensiones.”

Esta presentación expone los principales mensajes de un Ensayo sobre Política Económica elaborado en el Banco de la República. Igualmente, se presenta la caracterización del sistema pensional colombiano, las tendencias demográficas y un análisis macroeconómico.

1. Mensajes principales

El sistema pensional colombiano se caracteriza por una baja cobertura, inequidad y un gasto público bastante alto relativo a la cobertura pensional. Además, las tendencias indican que habrá un envejecimiento poblacional y la tasa de dependencia indica que los ingresos en el régimen de reparto serán inferiores a los egresos. El modelo de equilibrio general macroeconómico indica que una reducción de la tasa de reemplazo del régimen de reparto tendría como consecuencia aumentos en la oferta laboral agregada, el ahorro individual, el acervo de capital y el salario y una disminución en la tasa de interés real.

2. Objetivos

- Caracterizar el sistema pensional colombiano.
- Exponer las tendencias demográficas en Colombia.
- Con base en los anteriores, analizar los efectos macroeconómicos de variaciones paramétricas del sistema sobre oferta laboral, consumo, ahorro, impuestos, tasa de interés y acervo de capital.

3. Caracterización del sistema pensional colombiano

En Colombia hay dos regímenes pensionales principales: el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y el Régimen de Prima Media (RPM) acompañados de un tercer conjunto de regímenes especiales⁸ que cubren a una parte pequeña de la población. Los aportes a la seguridad social representan el 16% del salario para quienes devengan más de 2.5 salarios mínimos, mientras que para las personas de salarios más altos el 1.5% de los aportes se dirigen al Fondo de Garantía de Pensión Mínima (FGPM)⁹ disminuyendo el ahorro y la tasa de reemplazo¹⁰.

De manera complementaria a estos dos regímenes existen programas sociales enfocados en el adulto mayor como los BEPS y Colombia Mayor. Los primeros son un esquema de ahorro voluntario donde las

⁸ Entre los cuales se encuentran: Fondo del Congreso, Fondo de Pensiones Públicas, Fondo del Magisterio, Caja de Fuerzas Militares y Caja de Sueldos de Retiro de la Policía, algunas de las cuales se encuentran en proceso de marchitamiento.

⁹ Fondo solidario al cual aportan los cotizantes del RAIS. Está destinado a completar o cubrir la pensión de aquellos que cumplen la edad y las semanas requeridas, pero no cuentan con un capital suficiente para una pensión de un salario mínimo.

¹⁰ Porcentaje de ingresos en la jubilación con respecto a los ingresos en la vida laboral activa.

cotizaciones y beneficios no están sujetos a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) y el gobierno otorga un subsidio de 20% por peso ahorrado. El segundo es un subsidio destinado a adultos mayores en situación de pobreza extrema. Actualmente, los beneficiarios alcanzan 1.5 millones de personas con un monto que varía entre 40,000 y 75,000 pesos mensuales por beneficiario. Este monto se incrementó durante la pandemia.

En 2019, el RAIS alcanzaba 16 millones de afiliados mientras el RPM llegaba a 6 millones. Sin embargo, la proporción de cotizantes respecto al total afiliados es apenas 40%. De estos cotizantes, los asalariados representan el 60.9% y los independientes el 9.8%. En total, en el país hay 1'568,657 personas que reciben una pensión de las cuales 1'386,960 están en el RPM (88.4%) y 181,697 en el RAIS (11.5%). A pesar de que hay más personas afiliadas al RAIS, la mayoría de los pensionados están en el RPM. Por último, la cobertura pensional es de alrededor de 20%. Por su parte, la tasa de reemplazo en el RPM es 75% del salario y en el RAIS está entre 21.4% y 44%. Esta diferencia de tasas entre regímenes genera competencia y traslados entre ambos. La mayor parte de traslados se dan del RAIS al RPM, con un promedio de 145,000 personas al año.

En cuanto a equidad, en el RPM las personas más vulnerables, que son quienes aportan un SMMLV y representan 46% de la población, reciben un subsidio negativo que actúa como un impuesto implícito. Esto ocurre cuando no cumplen los requisitos para pensionarse y se les devuelven sus aportes, pero sin intereses. En cambio, las personas de salarios más altos, que representan el 1% de la población, reciben subsidios positivos y elevados.

Las transferencias pensionales a cargo de la Nación han crecido considerablemente llegando a 3.4% del PIB en 2018, un valor alto considerando la baja cobertura pensional. Por su parte, el pasivo pensional correspondió al 88.7% del PIB en 2019, una carga onerosa para las finanzas públicas a futuro.

4. Tendencias Demográficas

a. Metodología

Se revisaron todas las fuentes de estadísticas vitales y migratorias de Colombia desde principios del siglo XX. Con algunas brechas, se consolidaron series de defunciones por sexos y edades desde 1915, nacimientos por edad de la madre desde 1937 y entradas y salidas de colombianos y extranjeros desde 1930. Con esta información, se estimaron tasas específicas de mortalidad, fecundidad y migración utilizando los totales de población por sexos y edades para proyectar la población hasta 2120.

b. Resultados

Las tendencias demográficas indican que hacia 2060 la población colombiana se estabilizará alrededor de 56 millones. Para 2020, se proyecta que el 50% de la población será mayor de 30 años, valor que aumentará hasta 2060, cuando se estabilizaría alrededor de 42 años.

En cuanto a la tasa de dependencia¹¹ se observa que, desde 2030, la población en edades laborales crecería más lento que el resto y aumentaría la dependencia económica. Mientras que para 2020 se

¹¹ Aquí se entiende como la razón entre la población de edades de 0 a 19 o más de 60 y la población entre 20 y 59 años en su último cumpleaños.

tienen aproximadamente 4.5 personas en edad de trabajar por cada persona en edad de pensión, en 2050 esa cifra se reduciría a alrededor de 2 y en 2080 sería alrededor de 1.5, poniendo una presión importante sobre las finanzas públicas a futuro.

5. Análisis Macroeconómico

a. Modelo

Los supuestos del modelo de equilibrio general computable son:

- Hay dos regímenes donde se accede a una pensión superior a la mínima.
- En el escenario base, la pensión del régimen de reparto equivale al 64% del promedio de los ingresos laborales durante los últimos 10 años de cotización.
- En el régimen de ahorro individual la pensión se calcula con base en los ahorros acumulados y la expectativa de vida al retiro.
- El crecimiento poblacional es de 1.3% y el crecimiento de largo plazo del producto per cápita es 2.5%.
- Los individuos reciben ingresos laborales, pagan impuestos y contribuyen al sistema pensional en todos los períodos de su vida laboral.
- La contribución efectiva en cualquier régimen es de 7.2%, cifra que considera el efecto negativo sobre los aportes de problemas como la intermitencia en el empleo o la informalidad.
- La calibración de los parámetros es tal que la tasa de interés real de equilibrio es 4.5%.
- El 90% de individuos comienza su vida laboral en el régimen de ahorro individual. Hay un traslado masivo 10 años antes de la edad de retiro, el 12% se queda en el régimen de ahorro individual.
- Las firmas producen en competencia perfecta y utilizan capital y trabajo como insumos, con un factor de progreso tecnológico.
- Los consumidores maximizan su utilidad al distribuir su tiempo entre trabajo y ocio y su ingreso disponible entre consumo y ahorro. En la edad de retiro, el individuo deja de trabajar y sus ingresos provienen de la pensión y los rendimientos de sus ahorros voluntarios.
- En el gobierno, los ingresos provienen de los impuestos, las contribuciones obligatorias de los afiliados al régimen de reparto y las de aquellos que se trasladan desde el régimen de ahorro individual. Sus gastos corresponden al pago de pensiones en el régimen de reparto. La tasa de impuestos se ajusta de forma que los ingresos igualan el valor requerido para realizar el pago de pensiones del régimen de reparto.

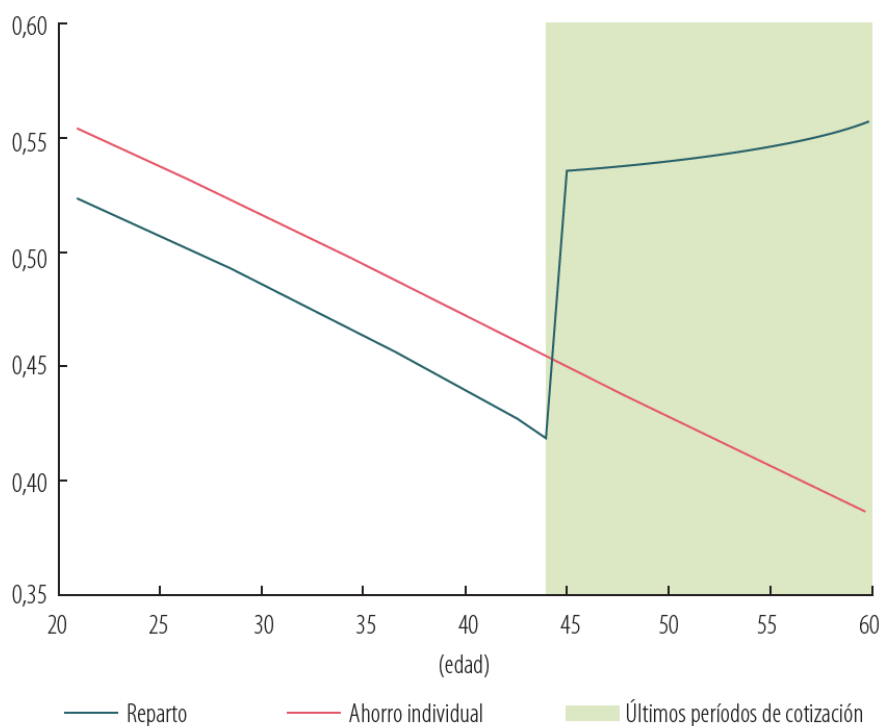
b. Resultados

En el escenario base, la oferta laboral en el régimen de ahorro individual es superior debido a una menor tasa de reemplazo y la intención de obtener mayores ingresos y ahorros. A medida que las personas envejecen, tienen ahorros y un rendimiento que les permite disminuir su oferta laboral. En el régimen de reparto, los individuos aumentan su oferta laboral 10 años antes de su jubilación con el fin de aumentar el valor de sus ingresos y su pensión (Gráfico 13). Con base en el comportamiento de la oferta laboral, los patrones de consumo en el escenario base son mayores en el régimen de reparto

debido a que el ahorro es menor. El aumento de los ingresos en este régimen genera un aumento en el consumo que disminuye luego de pensionarse (Gráfico 14).

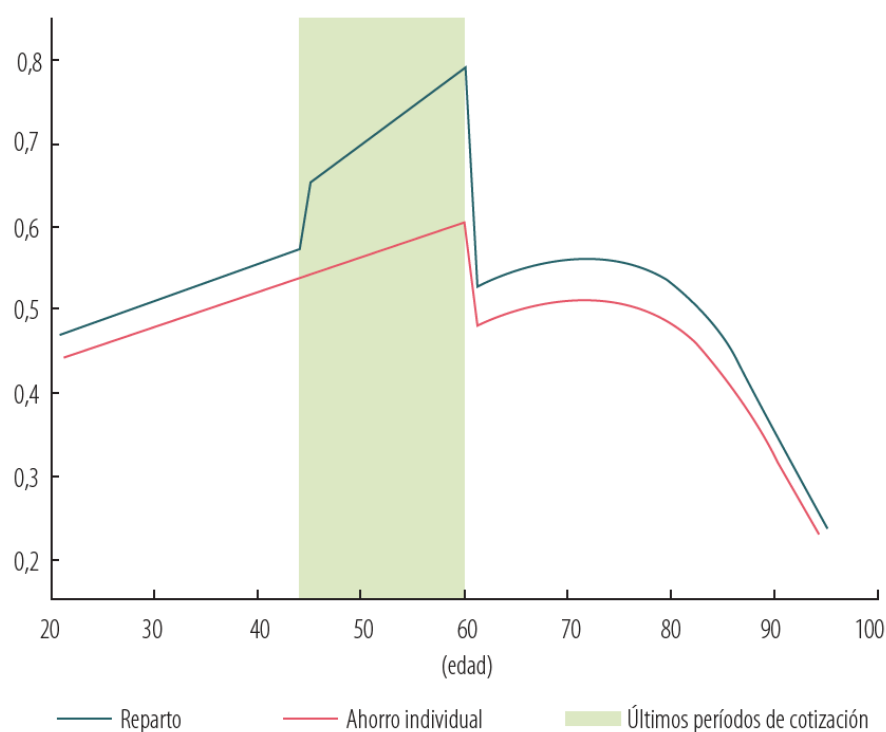
En el escenario base, la tasa de impuesto para mantener el régimen de reparto financiado es de 6.6%. Un escenario posible y deseable es disminuir este impuesto a cero y disminuir la tasa de reemplazo con la cual se autofinanciaría este régimen. En este caso, la tasa de reemplazo pasa del 64% a 29.2%. Un impuesto de cero implica un mayor ingreso disponible y mayor ahorro con el cual cae la tasa de interés real y aumenta el acervo de capital. Este aumento a su vez incrementa la productividad marginal del trabajo y genera un aumento en el salario y, por ende, en la oferta laboral. El ahorro voluntario aumenta para compensar la caída de la pensión y el aumento en el salario y el ahorro compensa la caída en la tasa de reemplazo. La Tabla 8 muestra la comparación de escenarios con diferentes parámetros.

Gráfico 13. Oferta laboral individual según la edad y el régimen pensional



Fuente: Cálculos de Parra et al. (2020).

Gráfico 14. Nivel de consumo individual según la edad y el régimen pensional



Fuente: Cálculos de Parra et al. (2020).

Tabla 8. Comparación de los escenarios del modelo con diferentes reformas paramétricas

Resultados	Escenarios					
	Base	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco
Proporción de cálculo de la pensión, régimen de reparto (porcentaje)	64	29.2	64	64	39.4	50.8
Parte de la vida laboral considerada para cálculo de la pensión, régimen de reparto	10 años	10 años	Toda	10 años	Toda	Toda
Edad de jubilación	60 años	60 años	60 años	63 años	60 años	63 años
Impuesto sobre la renta laboral requerido para financiar el régimen de reparto (porcentaje)	6.6	0.0	3.2	4.2	0.0	0.0
Tasa de interés (porcentaje)	4.5	3.4	3.9	4.5	3.3	3.7

Cociente entre la pensión del régimen de reparto y la del régimen de ahorro	2.00	1.24	1.71	1.63	1.25	1.16
Incremento del salario con respecto al escenario base (porcentaje)	-	7.6	4.3	0.0	8.3	5.5
Incremento del acervo de capital con respecto al escenario base (porcentaje)	-	22.4	13.6	2.9	25.7	20.4
Incremento del empleo agregado con respecto al escenario base (porcentaje)	-	1.8	2.2	3.1	2.9	5.2
Incremento de la pensión del régimen de reparto con respecto al escenario base (porcentaje)	-	-51.4	-25.7	-3.1	-52.1	-43.6
Incremento de la pensión del régimen de ahorro con respecto al escenario base (porcentaje)	-	-21.7	-13.5	18.4	-23.3	-2.6
Incremento en bienestar, régimen de reparto con respecto a escenario base (porcentaje)	-	-1.8	0.2	1.2	-1.6	0.8
Incremento en bienestar, régimen de ahorro con respecto a escenario base (porcentaje)	-	3.5	1.4	3.9	3.2	6.2

Notas: Filas sombreadas: parámetros, resto de filas: resultados. Las ecuaciones que describen el modelo se presentan en el Anexo 4 de Parra et al. (2020). Para las comparaciones en términos de bienestar se usa el criterio de "consumo compensado", esto es, se calcula el porcentaje constante de consumo que se requiere adicionar o sustraer en cada período en el escenario alternativo para que este escenario le resulte indiferente al individuo con respecto al escenario base. Las filas sombreadas corresponden a los parámetros del modelo, el resto a los resultados. Fuente: cálculos de Parra et al. (2020).

ii. Gabriel Piraquive – Reflexiones de las propuestas de pensiones en Colombia

“La pregunta es qué tanta prestación definida debe soportar un sistema para hacerlo viable en el largo plazo versus qué tanto esfuerzo individual.”

Esta presentación consta de tres secciones: antecedentes, una evaluación de las diferentes propuestas de reforma pensional y algunas conclusiones.

1. Antecedentes

Colombia inició su sistema pensional en los años 20 con la creación de las cajas de retiro en las Fuerzas Militares y la Policía. Más tarde, con la expedición de la Ley 6 de 1945¹² se creó la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal) para proteger a los empleados oficiales y en 1967 se creó el seguro social con el fin de proteger a los trabajadores privados en la vejez. Adicionalmente, en ese momento, con el Decreto 3401 de 1966¹³ se previó un cronograma de ajuste a las cotizaciones que llevaría a un aporte del 22% de los ingresos en 1990. Sin embargo, dicha meta no se cumplió dado que la tasa de contribución quedó en el 5%, se incrementó a 5.5% en 1986 y no se presentaron modificaciones adicionales hasta 1994. Lo anterior implicó un pasivo pensional que fue asumido por el Estado.

La Ley 100 de 1993 buscó reducir la dependencia del sistema pensional, adecuar los parámetros, aumentar la tasa de contribución y eliminar cajas para elevar la cobertura y mejorar la equidad. También creó un sistema de ahorro individual con reservas completas donde el afiliado asume el riesgo y cada pensión está definida por la rentabilidad del ahorro. En la Tabla 9 se observa el resumen de los cambios introducidos por la Ley 100 de 1993.

Tabla 9. Resumen de la Ley 100 de 1993

	Ley 100/93
Tasa de cotización	10% (+1 para más de 4 SMMLV)
Edad de jubilación	55 mujeres/60 hombres – 2014 57 mujeres/62 hombres
Tasa de reemplazo (min./máx.)	65%/85%
Número de semanas (min./máx.)	1000/1400
Comisiones	3.5%
Base de cotización (min./máx.)	1 SMMLV/20 SMMLV
Período de traslado	Cada 3 años
Base de liquidación	10 años

Fuente: Dirección de Estudios Económicos, DNP.

Sin embargo, la Ley 100 de 1993 no logró el equilibrio financiero del sistema. Por el contrario, mantuvo algunos problemas como subsidios de gran magnitud a las pensiones altas. Además, se generó una transferencia intergeneracional de pasivos entre contribuyentes actuales y futuros. La Garantía de Pensión Mínima (GPM) quedó a cargo del Presupuesto Nacional, lo cual representó una obligación onerosa dada

¹² Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

¹³ Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte.

la política salarial. Por último, se estimaba que en promedio un individuo viviría de su pensión durante 15 años, cuando en realidad debía hacerlo por más de 25 años. Todas estas características dieron paso a un problema de sostenibilidad.

En este contexto, se buscó aumentar la edad para acceder a la pensión, incrementar el monto de la cotización, reducir los costos de administración y seguros, adecuar la tasa de reemplazo para reducir los subsidios del RPM y equilibrar los parámetros del sistema. Además, se introdujo el principio de sostenibilidad financiera en el cual el ingreso base de liquidación era igual al ingreso base de cotización, se eliminó la mesada 14 y se adelantó la transición. Lo anterior se realizó a través de la Ley 797 de 2003¹⁴ y la Ley 860 de 2003¹⁵ como ajustes a la Ley 100 de 1993. En estas leyes también se introdujo la figura de la revisión de las sumas periódicas a cargo del tesoro público, se ajustó el régimen de Fuerza Pública y del Magisterio, y se creó el sistema de BEPS. A partir de la expedición del Acto legislativo 01 de 2005¹⁶, no se pudo incluir más temas pensionales en las negociaciones colectivas. Este ajuste fue uno de los más integrales realizados en materia pensional, incluso más que la Ley 100, guardadas las proporciones.

De acuerdo con modelos realizados con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, antes de expedir la Ley 100, el pasivo pensional ascendía a 241.2% del PIB. Con la expedición de dicha ley, el costo a cargo de la Nación se redujo a 163%, con la expedición de las leyes 797 y 860 de 2003 disminuyó a 145.9%, con el Acto legislativo 01 de 2005 quedó en 130.3% y actualmente es 106.3% del PIB.

2. Contexto actual y propuestas

A pesar de los cambios normativos, el sistema tiene problemas derivados del comportamiento del mercado laboral. Actualmente coexisten dos regímenes entre los cuales se presenta riesgo de arbitraje. Entre los principales problemas del sistema está el hecho de que la pensión mínima sea igual al SMMLV, el desequilibrio generado por los altos subsidios en el RPM y la GPM, el bajo nivel de aportes y ahorro, la asimetría entre beneficios, una baja productividad y una alta informalidad. Adicionalmente, las tasas de natalidad han disminuido sistemáticamente, el envejecimiento ha aumentado y con ello las tasas de dependencia, minando la sostenibilidad del sistema.

En este contexto, han surgido propuestas para combinar el RPM con el RAIS. Una propuesta del Ministerio del Trabajo contempla un subsidio único y universal en el primer pilar mientras que la propuesta de Fedesarrollo presentada en la Comisión de Gasto (2018) propone un subsidio diferenciado dependiendo del nivel de ahorro. Para el primer pilar de subsidio universalizado, todos los afiliados aportan hasta un SMMLV en el RPM y se mantiene la GPM igual a un SMMLV, independientemente del ahorro acumulado. Este pilar no quedaría equilibrado actuarialmente, sino que estaría financiado con aportes de todos los

¹⁴ 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.

¹⁵ Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.

¹⁶ Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.

cotizantes al sistema y el FGPM. Adicionalmente, con los cambios demográficos, se requerirán más impuestos o cotizaciones.

El segundo pilar es un sistema de reservas completas para las cotizaciones mayores a un SMMLV, está equilibrado actuarialmente, la tasa de reemplazo es función del ahorro acumulado y sus rendimientos, y no se requerirían subsidios. Hasta un SMMLV, todos aportan al RPM y por encima de este se aporta al RAIS, de modo que todos los individuos tendrían dos cuentas para combinar al liquidar su pensión. El portafolio existente se traslada a partir de los aportes que se realicen en el nuevo sistema, con lo cual lo acumulado hasta el momento se queda en el RAIS, incluyendo el FGPM.

Bajo el esquema actual (sin reforma) el déficit del RPM es de 1.5% del PIB y crecería hasta 2075 por cuenta de los traslados desde el RAIS. En el pilar básico, el sistema lograría el equilibrio en 2040 y, cuando los individuos alcancen la edad de pensión, aparecería un déficit de 0.3% a 2.3% en el año 2060. Si se aumentara la edad de pensión, el sistema alcanzaría su equilibrio en 2040 luego de lo cual se generaría un déficit menor que el actual, que aumentaría a 1.7% en 2060. Si aumentara la cotización en 2%, este déficit aumentaría a 2% en 2060 y 4% en 2065. Al combinar estas dos reformas, el déficit disminuiría de 4.3% a 3.4% en 2075 y si se aumentara la formalización, el déficit aumentaría a 3.8%.

El valor presente neto (VPN) actual de la deuda pensional para 2075 es 57.2% del PIB, que con las reformas al pilar básico se reduciría a 44.1%, con las reformas conjuntas sería 35.6% y con mayor formalización subiría a 37.9%. Estos escenarios mejoran la situación actual, sin embargo, a medida que se extiende el horizonte a considerar, también lo hace la discusión sobre el nivel de reforma necesario a futuro. En el escenario presentado por Fedesarrollo, el déficit en el pilar básico es 3.8% en lugar de 4.4% en 2075, con la reforma sería 2.7% y con formalización sería del 3.1%. El VPN también es bastante inferior (27.9%).

En el escenario de cierre del RPM, todos los cotizantes entrarían en el nuevo régimen, los actuales continuarían cotizando a Colpensiones, las contribuciones permanecerían igual y la pensión de los nuevos pensionados se calcularía con base en el nivel de ahorro. En este escenario ocurre lo opuesto al sistema de pilares, el balance se deteriora en los primeros años y en 2060 el sistema alcanza el equilibrio, con la formalización se deteriora ligeramente. La deuda disminuiría en más de 10 puntos en comparación con el escenario de pilares.

Lo relevante de las propuestas es la eliminación del arbitraje entre los sistemas. En el pilar universal, el subsidio es regresivo, problema que se corrige en el pilar con subsidio diferencial, pero aumenta la complejidad administrativa abriendo la puerta a corrupción y arbitraje. En el caso del cierre del RPM, se eliminan los subsidios y quedaría únicamente el actual sistema de GPM que es equivalente al pilar que propone Fedesarrollo. Del lado de la economía política, en el Congreso de la República resulta más fácil tramitar la reforma de pilares que la del cierre del RPM dado que esta última podría generar mayor resistencia. Así mismo, el ajuste paramétrico es más fácil en el régimen de pilares.

3. Cuentas Nocionales en el RPM

Otra opción es eliminar el RPM y convertirlo en un sistema de ahorro individual bajo la modalidad de cuentas nocionales. Esto implica eliminar los subsidios de las pensiones que excedan 1.6 SMMLV. Esta

reforma daría como resultado un balance positivo de 8.5% del PIB. Con este balance, se lograría el equilibrio en el largo plazo, al igual que en el escenario de cierre. Esta propuesta implica tener una reserva para los nuevos pensionados de 13 a 15 puntos del PIB y actúa como una deuda implícita para el Gobierno.

4. Conclusiones

Actualmente, el sistema tiene tres grandes problemas. Primero, el SMMLV ha crecido 37.9% en términos reales en los últimos 20 años y esto vuelve costosa la GPM. Segundo, Colombia tiene una tasa de reemplazo de 108% de la GPM mientras que en Latinoamérica el promedio es 72.6%. Por último, las edades de pensión son bajas y menores al promedio de la OCDE de 64.7 para hombres y 63.5 para mujeres.

El sistema cuenta además con tres encrucijadas. En principio, las propuestas están atrapadas entre los beneficios de la liquidez a corto plazo versus la sostenibilidad en el largo plazo. Las versiones de pilares generan alivios en el corto plazo, pero grandes desequilibrios en el largo plazo. En el escenario de cierre del RPM ocurre lo opuesto. La segunda encrucijada es cambio demográfico versus ahorro. La demografía no apoya la existencia de un sistema de prestación definida, pero el nivel de ahorro en un régimen de ahorro individual es bajo para obtener tasas de remplazo mayores al 50%. La tercera encrucijada es la estrechez fiscal que complica el cierre del RPM, sumado a que los costos del sistema pensional tienen un efecto distributivo en el gasto público que afecta la productividad de la economía. Adicionalmente, la reflexión que debe gobernar la discusión es sobre la prestación definida que debe soportar un sistema para ser viable en el largo plazo y la cuantía del esfuerzo individual. Finalmente, se deben alinear los incentivos de subsidios entre Colombia Mayor, BEPS y GPM dado que esto castiga con un alto impuesto a los informales, independientes y aquellos que no logran completar una pensión.

iii. **Hernando Torres Corredor – Pensiones y protección para la vejez**

“El Estado tiene que proteger los derechos fundamentales: una reforma debe ser universal.”

Las reformas al sistema pensional se han enfocado en el control del déficit fiscal y la deuda pública en lugar de la protección de los derechos fundamentales. Por ello, en esta presentación se analiza el sistema pensional con un enfoque de derechos y se presenta una propuesta de reforma bajo este enfoque.

1. La inseguridad social y económica

El mundo moderno se ha centrado en la contención de los riesgos sociales como la incapacidad por enfermedad o accidente, el desempleo y el cese de la actividad debido a la edad. Según Robert Castel, dichos riesgos pueden ir en perjuicio de la independencia social, es decir, pueden llevar a que una persona pierda la capacidad de gobernar su existencia a partir de sus propios recursos. Si una persona no está protegida contra estas contingencias, vive en inseguridad social.

Dada esta inseguridad, han surgido los derechos de protección. Desde el punto de vista de las sociedades modernas, estos se clasifican en: derechos civiles, como protección de libertades fundamentales, garantía de los bienes y propiedad privada, y derechos sociales, como los criterios de seguridad ante riesgos de enfermedad, pobreza, accidentes y vejez. Igualmente, se ha planteado una visión que involucra la protección de riesgos físicos y económicos en la vida activa. De allí surge la necesidad de contar con mecanismos como pensiones de sobrevivencia e invalidez dentro del sistema pensional.

Bajo este panorama, una de las principales preocupaciones de los sistemas pensionales debe ser la inseguridad económica en la vejez. La mayoría de las personas ganan menos a medida que envejecen, ya sea porque trabajan menos o porque son menos productivas. Esta inseguridad económica en la vejez debe abordarse reconociendo las distintas realidades de los trabajadores formales e informales. Por el lado de los formales, se tiene el aseguramiento privado y la seguridad social. En contraposición, los informales suelen recurrir al apoyo familiar o de un particular ante la materialización de un riesgo social. También pueden generarse ingresos a partir de bienes propios (desahorro) o, como sucede frecuentemente en el campo, mediante la continuación del trabajo.

Sin embargo, las pensiones no tienen como único fin la contención de los riesgos. En general, tienen la función de redistribuir recursos, asegurar una estructura económica en la vejez y dar lugar a un ahorro. Por ello, los Estados han reaccionado sobre tres grandes áreas que han dado lugar a una propuesta de pilares. La primera se centra en la redistribución y es necesaria para acoger a las personas que no han podido acceder al sistema formal de seguridad social. La segunda se relaciona con un ahorro obligatorio para la vejez, ayudando a los trabajadores a vencer la falta de previsión que se tiene sobre los ingresos en la vejez. La tercera se centra en propiciar el ahorro voluntario a través de incentivos fiscales para mejorar los ingresos durante la vejez.

De lo anterior se instaura el modelo clásico de pensión que se caracteriza por tener beneficios definidos no vinculados actuarialmente con los aportes (es decir, pensiones subsidiadas). Este sistema es financiado con impuestos sobre la nómina e ingresos del Gobierno y efectúa pagos pensionales de carácter redistributivo que se realizan con ingresos corrientes. Aunque este modelo debería obedecer a la lógica

de solidaridad intergeneracional, actualmente se le ha restado importancia a este principio y se ha priorizado la solidaridad fiscal.

2. Ley 100 de 1993: Reforma al régimen de monopolio estatal

En 1967 se creó un sistema de régimen monopólico por parte del Estado en Colombia que fue reformado de manera posterior con la Ley 100 de 1993. Esta ley tomó elementos de la reforma laboral y pensional adelantada en Chile con la aprobación del Decreto Ley 3500 de 1980 y propuso inicialmente un marchitamiento del régimen público. Tras discusiones en el escenario político y legislativo, se optó por el sistema dual que actualmente existe en Colombia.

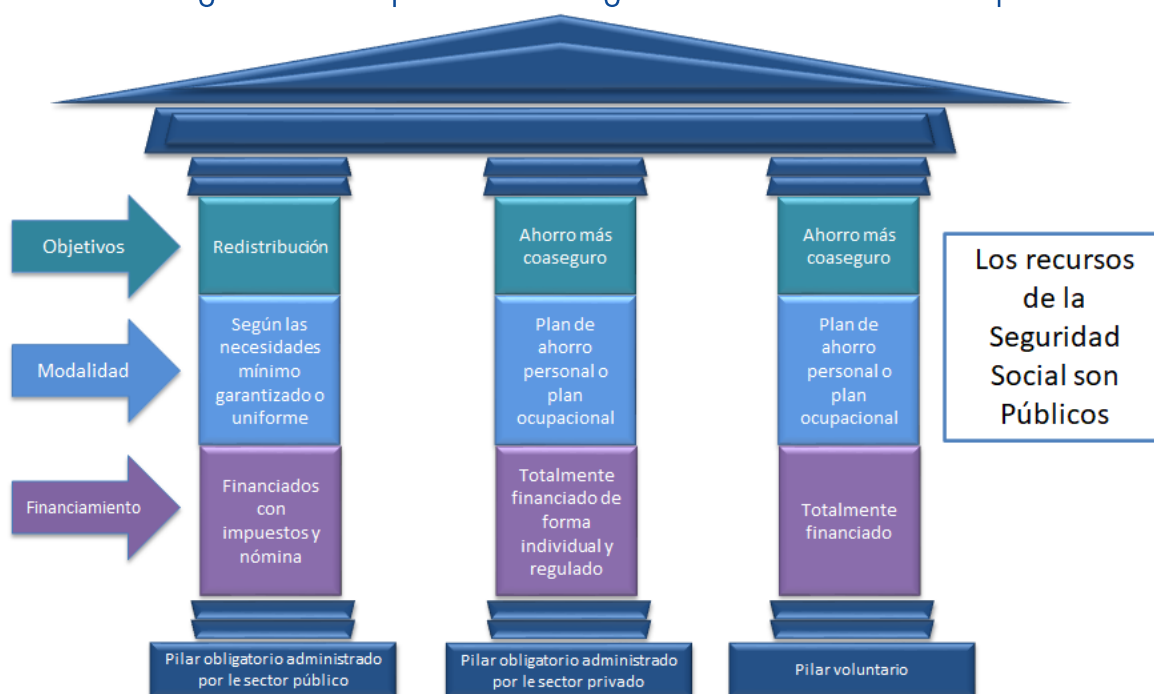
El actual sistema dual se caracteriza por dos componentes, ambos con un ingreso base de cotización aportado en 75% por el empresario y 25% por el trabajador. Por un lado, el régimen público, el cual se estructura sobre una base financiera y económica, y sobre una relación jurídica de afiliación, cotización y beneficios, además de contar con una tasa de remplazo. Por otro lado, el régimen privado o de capitalización, con el cual el Estado se desliga de la responsabilidad social y la transfiere a los ciudadanos. Desde el punto de vista jurídico, llaman la atención las numerosas demandas realizadas por ciudadanos afiliados al RAIS quienes consideran que no se les brindó una información completa y que han obtenido resultados distintos a sus expectativas. En este contexto, también es importante precisar que los recursos en el RAIS son bienes públicos a pesar de que se administren de manera privada.

Con este sistema dual surge un gran desequilibrio en el sistema, no sólo por la competencia entre regímenes, sino por la inequidad horizontal en la cual dos personas con las mismas características que cotizan a regímenes diferentes obtienen un resultado diferente, entre otros problemas que han sido puntualizados en exposiciones anteriores.

3. Articulación de los regímenes pensionales con el Mercado de Trabajo: Heterogeneidad estructural

Otros problemas del sistema, que derivan en problemas en la protección social, son resultado de una estratificación de la estructura productiva. Según la CEPAL, el 50% de la fuerza de trabajo genera el 10.6% del PIB en América Latina. Este nivel de baja productividad se caracteriza por manifestaciones como la informalidad, el empleo precario y el empleo ocasional. También hay un nivel de productividad media donde 30% de la fuerza de trabajo genera el 22.5% del PIB y uno de productividad alta, con 20% del empleo total que genera el 66.9% del PIB. Esta estructura productiva heterogénea da lugar a exclusiones en el mercado laboral que dificultan el acceso a pensiones para un gran porcentaje de la población, lo que explica que tras casi 30 años de aprobada la Ley 100 de 1993 no se hayan tenido avances significativos en cobertura. Esta exclusión conduce a pensar en alternativas para definir una política que permita enfrentar los riesgos en la vida activa. Para ello, el Banco Mundial propone tres pilares para la seguridad económica en la vejez, cuyos objetivos, modalidad y funcionamiento se resumen en el Diagrama 3.

Diagrama 3. Los pilares de la seguridad económica en la vejez



Fuente: Banco Mundial (1994). Elaboración Hernando Torres.

4. Reformas a la Ley 100 de 1993

Con respecto a la Ley 100 se ha resaltado un problema importante de diseño. Esta ley se pensó con el propósito de retener a las personas en el sistema, lo cual incentiva a cotizar por más semanas para obtener una mayor tasa de remplazo (65% por 1000 semanas, 73% por 1200 semanas y 85% por 1400 semanas). Con la Ley 797 de 2003 se alargó el periodo de permanencia en el sistema, se incrementaron las cotizaciones y se modificó la tasa de remplazo, corrigiendo parcialmente la desigualdad del sistema. Otra característica de la ley fue la creación de las pensiones de sobrevivencia y por incapacidad.

5. Escenario de los regímenes en la actualidad

Como se expuso en las anteriores presentaciones, el sistema pensional tiene grandes problemas de cobertura. De 6.4 millones de personas que deberían tener una pensión, solo 2.4 millones acceden efectivamente a una. Igualmente, 14.1 millones de personas hacen parte de la PEA, pero no cotizan al sistema. Entre otros factores, este problema resulta de la falta de un lugar institucional donde se reflexione de manera permanente y se haga la rectoría del sistema pensional. La creación una institución de este tipo ayudaría también a solucionar las dificultades en el manejo de información sobre pensiones, que en ocasiones discrepa entre la reportada por distintas entidades.

6. Enfoque de derechos para una reforma a los regímenes pensionales

Después de la segunda mitad del siglo XX llegó el neoconstitucionalismo a todos los países de occidente. Igualmente, nace el Estado constitucional y se establecen los derechos fundamentales. El derecho a la

pensión, por ser un derecho fundamental, es de carácter universal, como también debe serlo el derecho fundamental a la Seguridad Social. Desde este enfoque, es importante resaltar que el papel del Estado es proteger los derechos fundamentales, lo que implica que toda propuesta de reforma debe ser universal y cobijar a toda la ciudadanía.

En conclusión, bajo el enfoque de derechos y a la luz de las consideraciones expuestas, una reforma debe incluir un pilar básico solidario (pilar 0), para proteger a la población más pobre a través de programas como Colombia Mayor; un pilar básico contributivo (pilar 1) para personas que contribuyen al sistema pero que no logran acceder a una pensión, por lo que incluiría herramientas como los BEPS, la GPM, la Pensión Familiar y el Programa de Subsidio al Aporte en Pensión; un pilar de prima media contributivo (pilar 2) para personas con capacidad de pago cuyos ingresos oscilan entre 1 y 2 SMLMV; un pilar de fondeo (pilar 3) en el que se capitalicen los ingresos de personas con capacidad de pago e ingresos superiores a 2 SMLMV; y un sistema voluntario (pilar 4) que complemente el pilar 3 a partir de estímulos fiscales.

III. Comentarios y discusión

i. Jorge Armando Rodríguez – Comentarios

En las exposiciones se presentan numerosas consideraciones sobre el sistema pensional y se da lugar a un valioso diálogo entre disciplinas que evidencia la diferencia de enfoques al abordar el problema. Desde la Economía, la discusión se suele centrar en variables como la sostenibilidad fiscal del sistema, mientras que en el Derecho prevalece el cumplimiento de los principios constitucionales y las leyes, acuerdos fundamentales que unen a una sociedad.

1. Los objetivos y problemas del sistema pensional

La Constitución establece los propósitos básicos de un sistema pensional y de aseguramiento y establece que la seguridad social es un derecho de acceso universal que debe garantizar un ingreso mínimo en la vejez que sea fiscalmente viable. Allí la sostenibilidad fiscal se establece como criterio guía en el diseño del sistema, pero no debe entenderse como el objetivo del sistema.

Más allá de esta diferencia de enfoques, las discusiones en Colombia se orientan hacia las ventajas y desventajas de una administración pública o privada de los recursos del sistema pensional. Al centrar la discusión en este aspecto se distrae la atención sobre las verdaderas problemáticas que radican principalmente en el objetivo del sistema. De manera general, un sistema de pensiones debe tener como objetivo el aseguramiento colectivo, para lo cual se requiere una institucionalidad que asegure que los riesgos compartidos se puedan financiar colectivamente. En una reforma, el cumplimiento de la constitución y las leyes, la universalidad y el aseguramiento de un ingreso mínimo sostenible en la vejez deben ser los elementos centrales. Entonces, la discusión debería centrarse en los problemas reales del sistema que no se solucionan en función de quién administra los recursos. Estos problemas se dividen en tres ámbitos: cobertura, equidad y sostenibilidad.

2. Cobertura

Ambos regímenes (RPM y RAIS) han fallado y continuarán haciéndolo en la provisión de la cobertura que dicta la Constitución y que sugiere la teoría económica. En Colombia no existe un sistema general de pensiones, sino un sistema de 'no pensiones' dado que la mayoría de la población no tiene acceso a una pensión por no reunir los requerimientos para acceder a ella como capital o semanas cotizadas. Esto lleva a que parte de la población recurra a las ayudas que existen de manera en el sistema, pero que no constituyen una pensión como tal.

3. Equidad

El problema de equidad está centrado en los regímenes especiales y la regresividad de los subsidios del sistema dado que los ingresos más altos reciben un mayor subsidio. Con esta estructura de subsidios, el sistema capitalista que se tiene en Colombia y los altos niveles de pobreza y desigualdad, la mayoría de las personas no cumplirán con las condiciones para acceder a una pensión.

Para cumplir los propósitos de universalidad y garantía de un ingreso mínimo digno se debe reconocer la necesidad de un subsidio, ya sea por parte del Estado o de los contribuyentes. Con el sistema actual,

ningún régimen, ni público ni privado, podrá garantizar estos propósitos. A pesar de que existen propuestas de sistemas autofinanciados como alternativa a este enfoque, el incremento en la carga tributaria que implican para los salarios más altos genera la necesidad de revisar su sostenibilidad y la viabilidad de su implementación.

4. Sostenibilidad

Sumado a la necesidad de garantizar un ingreso mínimo digno en la vejez, el problema de sostenibilidad cuestiona el actual diseño del sistema pensional. Es necesario generar discusiones en torno a qué tan sostenible es mantener la promesa de tener una pensión de 1 SMLMV como estipula la ley, teniendo en cuenta que muchas personas ganan menos de 1 SMLMV. Incluso al considerar como potenciales soluciones brindar mejores condiciones laborales, aumentar el nivel de empleo o aumentar la formalización, es necesario estudiar con detalle si estas apuestas lograrían solucionar el problema de sostenibilidad del sistema.

5. Conclusión

En conclusión, es importante tener claros los objetivos del sistema pensional al proponer reformas en su diseño. Asimismo, debe entenderse que los problemas de cobertura, equidad y sostenibilidad van más allá de quién administra los recursos del sistema. Finalmente, para cumplir con los objetivos de universalidad y garantía de un ingreso digno en la vejez, establecidos por la Constitución y sugeridos por la teoría económica, se requieren subsidios de carácter progresivo y sostenible.

ii. **Discusión**

El sistema pensional colombiano que se originó en la reforma de la Ley 100 de 1993 no ha logrado solventar de forma satisfactoria las funciones de protección social que debe cumplir. El sistema presenta problemas de baja cobertura, ineficacia de los mecanismos de solidaridad, inequidad en los subsidios otorgados, y un alto costo fiscal.

1. Cobertura

La cobertura pensional es una medida que se puede apreciar desde dos perspectivas: (i) la proporción de ocupados que cotizan y ahorran para su pensión (etapa de acumulación), y (ii) la proporción de pensionados del sistema sobre la población mayor (etapa de desacumulación).

En términos de la fase de acumulación, los niveles de cobertura del sistema en la población activa son apenas cercanos al 35%. El problema más grave es que las tasas más bajas de cotización se concentran en la población más vulnerable. Además, las personas que logran aportar a una pensión deben mostrar una alta densidad en las cotizaciones para cumplir los requisitos para una pensión mínima.

Los bajos niveles de cobertura del sistema pensional colombiano, tanto en términos del porcentaje de cotizantes como del porcentaje de adultos mayores que reciben una pensión, responde en alto grado a la alta incidencia de la informalidad laboral en Colombia y al hecho de que la propia constitución establece que la pensión mínima no puede ser inferior a 1 SMMLV, al mismo tiempo que no es posible cotizar a pensión por una remuneración menor a 1 SMMLV.

2. Equidad

Más allá de la baja cobertura, una característica relevante del sistema pensional colombiano es la alta inequidad y el impacto regresivo que genera sobre la sociedad. A partir de las reglas establecidas para el cálculo del beneficio en el RPM, se ha llegado a una situación en la que los mayores subsidios implícitos están destinados a las pensiones más altas. Estos subsidios se financian parcialmente con las contribuciones de las personas más vulnerables del sistema que no alcanzan a cumplir los requisitos de pensión mínima. En el RPM, las personas que no alcanzan a cumplir los requisitos de pensión reciben la devolución de sus aportes sin reconocimiento de rendimientos financieros mientras que, en el caso del RAIS, no se realiza la devolución de las contribuciones al FGPM pese a que no se hacen beneficiarios de este fondo.

3. Solidaridad

Los mecanismos de solidaridad del sistema pensional en Colombia se materializan en el FGPM del RAIS, y el Fondo de Solidaridad Pensional. Este último constituye la fuente de financiación del programa Colombia Mayor desde 2003 y es financiado por aportes de entre 1 y 2 p.p. del ingreso base de cotización de los trabajadores de ingresos mayores a 4 SMMLV de ambos regímenes. Aunque es un fondo solidario, tiene el inconveniente de estar alimentado por un impuesto implícito a las cotizaciones, esto genera estímulos al subregistro de los ingresos base de cotización y desincentiva el ahorro pensional.

Los aportes al FGPM en el RAIS representan 1.5% del ingreso base de cotización de todos los trabajadores, por lo cual constituyen un mecanismo redistributivo entre quienes tienen ingresos altos y aquellos que se benefician de dicho fondo al cumplir las condiciones de edad (57 años para las mujeres y 62 años para los hombres) y de semanas cotizadas (1,150 semanas), sin haber alcanzado a ahorrar el monto suficiente para cubrir una pensión de salario mínimo. Sin embargo, este fondo adquiere un carácter regresivo en los casos de personas que cotizan al RAIS y no cumplen las condiciones mencionadas para acceder a una pensión mínima, algo recurrente en personas que pasan una parte importante de su vida en la informalidad.

4. Sostenibilidad

En la actualidad, las pensiones otorgadas por los regímenes públicos (RPM + Especiales) no alcanzan a ser financiadas con las cotizaciones anuales de los trabajadores, por lo cual el Estado debe dirigir una parte considerable del Presupuesto General para cubrir el faltante. El sistema pensional colombiano cubre únicamente a la población formal y con alta densidad de cotización, por lo tanto, no tiene incidencia sobre la mejora en el bienestar de la población más vulnerable que se caracteriza por ser informal. Dados los problemas de cobertura del sistema pensional, como se mencionó anteriormente, es necesario fortalecer los BEPS y Colombia Mayor.

BEPS

Con este mecanismo las personas que ganan menos de un salario mínimo pueden realizar aportes desde 5,000 pesos a una cuenta de ahorro individual. Al llegar a la edad de pensión, los afiliados pueden utilizar estos recursos, sumado a un subsidio que otorga el Estado del 20% sobre el monto ahorrado, para obtener un ingreso vitalicio que va desde 40,000 pesos hasta un 85% de un SMMLV. Al 31 de diciembre de 2019, el esquema contaba con 1'411,589 personas vinculadas, de los cuales únicamente 578,164 ahorran de manera constante. La meta del Gobierno es triplicar el número de ahorradores a través nuevos modelos y con la utilización de plataformas electrónicas. También espera que la gente que recibe una devolución de saldos o una indemnización sustitutiva en el Sistema General de Pensiones (RPM o RAIS) convierta estos recursos automáticamente en un BEP.

Colombia Mayor

Por otra parte, el programa Colombia Mayor entrega un subsidio económico de 80,000 pesos mensuales a los adultos mayores que no cuentan con ningún tipo de protección para su vejez y están en condición de pobreza (Sisbén 1 y 2). Este programa tiene 1.6 millones de beneficiarios y presenta un costo cercano a 1.44 billones de pesos cada año. Se trata de un monto relativamente bajo para el tamaño de la población que beneficia y está lejos del RPM, que tiene un costo anual de más de 39.4 billones y beneficia a 1.3 millones de personas. Los expertos consideran que debería aumentarse su cobertura a toda la población vulnerable que consiste en alrededor de 2.4 millones de adultos en todo el país. Igualmente, se recomienda que el subsidio entregado por el programa sea equivalente al menos a la línea de pobreza. Esto podría financiarse si se elimina la inequidad en los subsidios estatales a las pensiones. El programa es administrado por el Ministerio del Trabajo a través de una cuenta especial y es apoyado por las alcaldías municipales.

Referencias

- Acosta, O., & Ramírez, J. (2004). *Las redes de protección social: modelo incompleto*. CEPAL.
- Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. M. (Junio de 2017). *Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, División de Mercados Laborales.
- Alcaldía de Medellín. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial 2014-2027*.
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*(1023).
- Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2016). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Arango, L. E., Flórez, L. A., & Guerrero, L. D. (2020). Minimum wage effects on informality across. *Borradores de economía, Banco de la República*.
- Arango, L. E., García, A., & Posada, C. (2013). Inflación y desempleo en Colombia: Nairu y tasa de desempleo compatible con la meta de inflación (1984-2010). En L. E. Arango, & F. Hamann, *El mercado de trabajo en Colombia : hechos, tendencias e instituciones*.
- Ariza, J., & Cedano, P. (2017). Empleo y formalización laboral juvenil en Colombia: Una evaluación de la Ley del Primer Empleo. *Revista de Economía Laboral*, 40-59.
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (Julio de 2015). Long Term Impacts of Vouchers for Vocational Training: Experimental Evidence for Colombia. NBER Working Paper No. 21390.
- Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Banco Mundial. (1994). *Envejecimiento sin crisis: Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo*. Washington, D.C: Oxford University Press para el Banco Mundial.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (Mayo de 2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. (27137). NBER Working Paper Series.
- Beaudry, P., Green, D., & Sand, B. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review*, 108(9).

- Bernal, R. (2008). The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*(63), 145-208.
- Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., & Pinzón, Á. (2017). *Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform*. Inter-American Development Bank.
- Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000). Job flows, worker flows and churning. *Journal of Labor Economics*, 9(3), 211–224. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1017982719207>
- Bussolo, M., Kugler, M., & Medvedev, D. (2011). Labor Market Policies and the Informal Sector in Colombia. World Bank & DNP, Mimeo.
- Caicedo, S., Espinosa, M., & Seibold, A. (2020). Unwilling to Train? Firm Responses to the Colombian Apprenticeship Regulation. *CRC TR 224 Discussion Paper Series*, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Campaña, J. C., Giménez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2020). Self-employed and Employed Mothers in Latin American Families: Are There Differences in Paid Work, Unpaid Work, and Child Care? *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 52-69.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 772-793.
- Cardona, L., & Morales, L. (2016). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa Buen Comienzo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 1405-1454.
- Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170, 53-67.
- Comisión de Gasto. (2018). *Informe final de la Comisión de Gasto e Inversión Pública*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/LIB2017COMISION.pdf>
- Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (2014). Labor market fluidity and economic performance. *National Bureau of Economic Research*. doi:<https://doi.org/10.3386/w20479>
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*.
- Delgado, L. (2020). Breve evidencia teórica y empírica sobre regulaciones al Mercado Laboral. Obtenido de <https://ladelgadop.blogspot.com/2020/06/breve-evidencia-teorica-y-empirica.html>

- Departamento Nacional de Planeación. (1 de Julio de 2004). Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia. *Documento CONPES Social 81*. DNP.
- Departamento Nacional de Planeación. (3 de Julio de 2014). Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes. *Documento CONPES Social 173*. DNP.
- Development, N. C. (28 de diciembre de 2020). *Work Context: Degree of Automation*. Obtenido de O*NET OnLine: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/4.C.3.b.2>
- Díaz, A. M. (2016). Acceso a fuentes de empleo de las mujeres en Bogotá. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Duque, J. C., García, G. A., Herrera, P., & López, E. (2016). Heterogeneidad regional en las diferencias por género de las tasas de desempleo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2004). The effects of structural reforms on productivity and profitability enhancing reallocation: evidence from Colombia. *Journal of Development Economics*, vol. 75, issue 2, 333-371.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2010). Factor adjustments after deregulation: panel evidence from Colombian plants. *The Review of Economics and Statistics*, 378-391.
- Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2013). Trade and market selection: Evidence from manufacturing plants in Colombia. *Review of Economic Dynamics*, 135-158.
- Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*. Barcelona: Ariel.
- Fazio, M. V., Fernández-Coto, R., & Ripani, L. (2016). *Aprendices para el siglo XXI: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?*. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales.
- Fedesarrollo. (2017). Informe Mensual de Mercado Laboral.
- Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Fernández, C., & Villar, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, 0(Fall 2017), 125-155.
- Fernández, C., Villar, L., & Gómez, N. (Junio-Diciembre de 2017). Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, XLVII(1 y 2), 137-167.
- Flórez, L. A., Morales, L. F., Medina, D., & Lobo, J. (2020). Labor flows across firm size, age, and economic sector in Colombia vs. the United States. *Journal of Small Business Economics*. doi:<https://doi.org/10.1007/s11187-020-00362-8>

- García-Rojas, K., Herréra-Idárraga, P., Morales, L. F., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Urbe, A. M. (2020). (She)cession: The Colombian female staircase fall. Banco de la República.
- International Development Association. (2019). *Special Theme: Jobs and Economic Transformation*. International Development Association - Banco Mundial.
- Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press*, vol. 57(2), 335-358.
- Kugler, A., Kugler, M., & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do Payroll Tax Breaks Stimulate Formality? Evidence from Colombia's Reform. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, vol. 0(Fall 2017), pages 3-40.
- Kugler, M. (2006). Spillovers from foreign direct investment: Within or between industries? *Journal of Development Economics*, vol. 80, issue 2, 444-477.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2009). Plants and Imported Inputs: New Facts and an Interpretation. *American Economic Review*, 99 (2): 501-07.
- Kugler, M., & Verhoogen, E. (2011). Prices, Plant Size, and Product Quality. *The Review of Economic Studies*, 307–339. doi:<https://doi.org/10.1093/restud/rdr021>
- Kugler, M., Del Carpio, X., Cuesta, J., Hernández, G., & Piraquive, G. (2020). What Effects Could Global Value Chain and Digital Infrastructure Development Policies Have on Poverty and Inequality in Colombia after the COVID-19 Crisis? *Investigación en curso*.
- Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural. *Borradores de economía*, No. 408.
- López, H., & Lasso, F. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Lora, E. (2015). *The worrisome deficit of technicians and technologists in Colombia*. <http://projects.iq.harvard.edu/colombia/news/deficit-technicians-and-technologists-colombia>: Colombia Atlas of Economic Complexity, Harvard University.
- Lotti, G., Messina, J., & Nunziata, L. (24 de Agosto de 2016). Minimum Wages and Informal Employment in Developing Countries. Obtenido de http://jobsanddevelopmentconference.org/wp-content/uploads/2016/10/LOTTI_Minimum-Wages-and-Informal-Employment-in-Developing-Countries.pdf
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT.
- Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (15 de Julio de 2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. *McKinsey Global Institute*. Obtenido de

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>

- Martínez-Restrepo, S., Tafur Marin, L., Osio, J. G., & Cortés, P. (15 de Septiembre de 2020). Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19. *Género y COVID-19, Brief 5*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/09/brief-5.pdf>
- Martínez-Restrepo, S., Useche, P., Ramírez, J., Cortés, P., & Castillo, A. (28 de Julio de 2020). El impacto de la COVID-19 en la economía de las mujeres rurales. *Género y COVID-19, Brief 4*. CoreWoman. Obtenido de <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/07/impactodelacovidenaeconomiarural-2.pdf>
- Merchán, C. (2015). Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. *Coyuntura Económica*, 137-182.
- Morales, L., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista CEPAL*, 127.
- OCDE et al. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019: Desarrollo en transición*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/g2g9ff1a-es>
- Osorio-Copete, L. (2016). Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis. *Ensayos sobre política económica*, 126-145.
- Ospino, C. (2016). The effects of apprenticeship contracts on labor demand: Theory and empirical applications for Colombia. *PhD Dissertation. Universidad de Los Andes*.
- Ospino, C. (2018). The Effects of Being Subject to the Colombian Apprenticeship Contract on Manufacturing Firm Performance. *CEDLAS, Working Papers 0230*.
- Parra, J., Arias, F., Bejarano, J., López, M., Ospina, J. J., Romero, J., & Sarmiento, E. (Septiembre de 2020). Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*(96).
- Pérez, J., & Suher, M. (2020). *The Efficacy of Hiring Credits in Distressed Areas*. Documento de Investigación 2020-05, Banco de México.
- Puche, K., & Villa-Orozco, V. (2018). *Evolución de las clases sociales en Colombia*. Fundesarrollo.
- Ramírez, J., Martínez-Restrepo, S., & Cortés, P. (1 de Junio de 2020). La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres. *Género y COVID-19, Brief 3*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief_el_rol_del_cuidado.pdf
- Ribero, R., & Sánchez, F. (Noviembre de 2004). Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia. (44). Documento CEDE.

- Rosenblat, A. (2019). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Sánchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. Documentos CEDE 2009-11.
- Tenjo, J., Álvarez, O., & Jiménez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia*.
- Ter Wengel, J., Ferreira, G., Restrepo, S., & Suárez, L. (2009). Trayectorias empresariales: destrucción creativa, economías de escala, exportaciones y empleo. *Revista de la información básica*, Vol. 3, No. 2.
- The Conference Board. (2020). *The Conference Board Total Economy (base de datos)*. Obtenido de www.conference-board.org/data/economydatabase/ (consultado por OCDE et al. (2019) el 23 de enero de 2019).
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf