



Observatorio  
Laboral  
Pontificia Universidad Javeriana



**Proposición**

**“Edad para solicitar pensión y  
Terminar contrato de trabajo”**

**Mayo de 2024**



**Serie Documentos de Trabajo 2024.**

**Edición digital mayo de 2024.**

### **Observatorio Laboral**

Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana

Cra. 7 No. 40-62 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 320 8320 Ext. 2379 - 2428

Corporación Excelencia en la Justicia

Calle 94a No. 13-59 Of. 403 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 312-4574579

### **Autores**

Johanna Gómez Castro, Juliana Morad Acero y Alejandro Gómez Castaño.

### **Dirección Observatorio Laboral**

Juliana Morad Acero, Carlos Barco Alzate y Hernando Herrera Mercado.



**Proposición al proyecto de ley “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

**Edad para solicitar reconocimiento pensional y dar por terminado el contrato de trabajo**

**ANTECEDENTES**

El sistema de pensiones es un pilar fundamental del bienestar económico y social de un país, ya que proporciona seguridad financiera a los individuos en su etapa de retiro. En el caso de Colombia, el sistema de pensiones ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, en respuesta a los desafíos demográficos, económicos y sociales que enfrenta el país. En este contexto, el análisis de la situación de los pensionados en Colombia se presenta como un tema de relevancia crítica, ya que ofrece insights sobre la efectividad y la equidad del sistema de pensiones, así como sobre el bienestar económico de la población adulta mayor.

A lo largo de los años, el sistema de pensiones colombiano ha buscado garantizar una cobertura amplia y adecuada para los trabajadores en su etapa de retiro, sin embargo, persisten desafíos significativos en términos de acceso, equidad y sostenibilidad. El envejecimiento de la población, la informalidad laboral, las brechas de género y las desigualdades regionales son solo algunos de los factores que influyen en la situación de los pensionados en el país. Por lo tanto, comprender la dinámica de la población pensionada en Colombia es esencial para identificar áreas de mejora y diseñar políticas efectivas que promuevan un sistema de pensiones más inclusivo y equitativo.

En este informe, se analizará la situación de los pensionados en Colombia utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2023, con el objetivo de proporcionar una visión integral de los desafíos y oportunidades que enfrenta el sistema de pensiones en el país.

Según la tabla 1 a diciembre de 2023, en Colombia había un total de 2.912.386 pensionados. De este grupo, el 45.13% correspondía a mujeres mayores de 57 años y

el 54.87% a hombres mayores de 62 años, lo que indica que hay una mayor proporción de hombres pensionados que mujeres en nuestro país.

**Tabla 1. Cantidad de pensionados por sexo**

Sexo	Unidad	Porcentaje
Hombre	1.597.913	54,87
Mujer	1.314.473	45,13
Total	2.912.386	100

Nota: Fuente GEIH 2023, DANE. Elaboración propia.

Al analizar la distribución por nivel educativo donde las mujeres tienen mejores resultados en comparación con los hombres, podemos observar lo siguiente (ver tabla 2):

- **Técnica Profesional:** Se observa que hay 78.280 mujeres con educación técnica profesional en comparación con 72.649 hombres. Esto indica que las mujeres tienen una representación ligeramente mayor en este nivel educativo en comparación con los hombres.
- **Tecnológica:** En el nivel tecnológico, hay 53.922 mujeres en comparación con 40.426 hombres. En este caso, la diferencia es más marcada, lo que indica que las mujeres tienen una representación mayor en este nivel educativo en comparación con los hombres.
- **Especialización:** Se observa que hay 255.558 mujeres con educación de especialización en comparación con 179.470 hombres. Esto indica que las mujeres tienen una representación significativamente mayor en este nivel educativo en comparación con los hombres.
- **Maestría:** En el nivel de maestría, hay 70.817 mujeres en comparación con 60.177 hombres. Aunque la diferencia no es tan marcada como en el nivel de especialización, las mujeres todavía tienen una representación superior en este nivel educativo.

**Tabla 2. Nivel educativo de los pensionados por sexo**

Nivel educativo	Hombre	Mujer	Total
Ninguno	23.477	6.759	30.236
Primaria (1 a 5o)	384.231	151.469	535.700
Bachillerato	472.713	363.264	835.977
Técnica profesional	72.649	78.280	150.929
Tecnológica	40.426	53.922	94.348
Universitaria	348.874	324.081	672.955
Especialización	179.470	255.558	435.028
Maestría	60.177	70.817	130.994
Doctorado	15.896	10.324	26.219
Total	1.597.913	1.314.473	2.912.385

Nota: Fuente GEIH 2023, DANE. Elaboración propia.

Basándonos en el análisis de los datos por nivel educativo, en la tabla 2 se evidencia una distribución desigual de pensionados por género en todos los niveles educativos. En términos generales, las mujeres tienen una mayor representación que los hombres en niveles educativos como técnica profesional, tecnológica, especialización y maestría. Esta tendencia hacia una mayor participación femenina en niveles educativos superiores sugiere un mayor acceso de las mujeres a la educación técnica, tecnológica y de posgrado, lo que podría indicar un progreso en términos de igualdad de género en el acceso a la educación superior en Colombia.

**Tabla 3. Diferencia de pensiones por nivel educativo y por sexo**

Nivel Educativo	Hombre	Mujer	Diferencia
Ninguno	1.087.471	1.068.442	- 19.029
Primaria	1.209.699	1.161.514	- 48.185
Bachillerato	1.647.852	1.321.296	- 326.556
Técnica profesional	2.244.418	1.347.793	- 896.625
Tecnológica	2.344.135	1.369.490	- 974.645
Universitaria	3.108.053	2.415.606	- 692.447
Especialización	3.951.320	3.120.046	- 831.274
Maestría	5.569.126	3.344.628	- 2.224.498
Doctorado	5.841.082	3.178.198	- 2.662.884

Nota: Fuente GEIH 2023, DANE. Elaboración propia.

La tabla 3 presenta la media de ingresos de pensiones para hombres y mujeres en diferentes niveles educativos, así como la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres en cada nivel educativo.

En general, los ingresos de pensiones tienden a ser más altos para los hombres que para las mujeres en todos los niveles educativos. Esta diferencia se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel educativo. Por ejemplo, en los niveles de educación más altos, como maestría y doctorado, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres es significativamente mayor que en los niveles educativos más bajos, como ninguno o primaria.

Los datos muestran que, en general, el nivel educativo está asociado con mayores ingresos de pensiones tanto para hombres como para mujeres. Esto sugiere la importancia de la educación en la determinación de los ingresos a lo largo de la vida laboral y en la etapa de jubilación.

En conclusión, los datos muestran que las mujeres tienen una representación menor en el sistema de pensiones en comparación con los hombres, así como ingresos de pensiones más bajos en todos los niveles educativos. Esta disparidad puede atribuirse a una serie de factores interrelacionados.

En primer lugar, las mujeres tienden a tener carreras laborales interrumpidas o a tiempo parcial debido a responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos y familiares mayores. Esta discontinuidad en la trayectoria laboral puede resultar en períodos de cotización más cortos o contribuciones más bajas al sistema de pensiones, lo que se traduce en pensiones más bajas.

Además, las mujeres suelen estar concentradas en sectores de la economía que pagan menos o tienen menor estabilidad laboral, como el trabajo doméstico, el cuidado y el empleo informal. Estos trabajos tienden a ofrecer salarios más bajos y, en muchos casos, carecen de acceso a esquemas de pensiones formales.

Las brechas salariales de género también contribuyen a las diferencias en las pensiones. A pesar de los avances en la igualdad de género, las mujeres todavía enfrentan discriminación salarial en el mercado laboral, lo que resulta en salarios más bajos en

comparación con los hombres por el mismo trabajo. Como resultado, las mujeres tienen menores ingresos disponibles para contribuir al sistema de pensiones y, en última instancia, reciben pensiones más bajas en la etapa de retiro.

Es importante destacar que tanto en el Régimen de Prima Media como en el Régimen de Ahorro Individual, la edad de pensión para las mujeres es de 57 años, mientras que para los hombres es de 62 años. A primera vista, esto podría parecer ventajoso para las mujeres, ya que les permite pensionarse antes que los hombres. Sin embargo, dado que las mujeres suelen tener una mayor discontinuidad laboral, resulta más difícil alcanzar una mesada pensional similar o superior a la de los hombres.

La edad de pensión no es, por sí sola, una barrera para que las mujeres obtengan una mejor mesada pensional. El verdadero obstáculo se encuentra en el Parágrafo 3, artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que permite a los empleadores solicitar la pensión de los trabajadores cuando estos cumplen los requisitos en el Régimen de Prima Media. Una vez otorgada la pensión, esto se considera una causa justa para terminar el contrato laboral. Esta situación representa una desventaja para las mujeres, ya que limita su capacidad para cotizar más semanas y así aumentar el valor de su pensión, debido a que su edad de jubilación es menor que la de los hombres. Esta normativa se mantiene en el actual proyecto de reforma pensional que está siendo discutido en el Congreso.

En resumen, las pensiones más bajas de las mujeres en comparación con los hombres son el resultado de una combinación de factores: trayectorias laborales interrumpidas, empleo en sectores de baja remuneración, falta de acceso a esquemas de pensiones formales y brechas salariales de género. Para abordar esta desigualdad, es necesario implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral, aseguren la equidad en el sistema de pensiones y reconozcan el trabajo no remunerado realizado por las mujeres en el hogar.

Para superar estas brechas, se deben adoptar diversas medidas tanto en el mercado laboral como en el sistema pensional, ya que el derecho a la pensión depende de la trayectoria laboral. Actualmente, cuando una mujer alcanza la edad y los requisitos de

pensión, el empleador puede solicitar su reconocimiento en un plazo de 30 días. Muchas mujeres apenas están consolidando sus salarios más altos a esta edad, y como la pensión depende del salario promedio y del número de semanas cotizadas o del capital ahorrado, es fundamental disponer de más tiempo para cotizar. Con el actual proyecto de ley, esta situación no cambia, lo que coloca a las mujeres en una situación de desventaja. Esta desventaja podría mitigarse si los empleadores solo pudieran solicitar el reconocimiento pensional a la misma edad que los hombres, permitiendo a las mujeres cotizar durante más tiempo y sobre salarios más altos.

## **PROPUESTA REGULATORIA**

### **1. Proyecto de Ley “POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

#### **Texto original**

**ARTÍCULO 10. FACULTAD DEL (LA) EMPLEADOR(A) PARA SOLICITAR LA PENSIÓN INTEGRAL DE VEJEZ. FACULTAD DEL (LA) EMPLEADOR(A) PARA SOLICITAR LA PENSIÓN INTEGRAL DE VEJEZ.** Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión de vejez. El (la) empleador(a) podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados por parte de la administradora del sistema. Transcurridos treinta (30) días después de que el(la) trabajador(a) o servidor(a) público(a) cumpla con los requisitos establecidos en esta ley para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el(la) empleador(a) podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel y dará aviso al trabajador. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte, salvo que el servidor público realice la manifestación de voluntad de



continuar en la entidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016.

### **Texto propuesto**

**ARTÍCULO 10. FACULTAD DEL (LA) EMPLEADOR(A) PARA SOLICITAR LA PENSIÓN INTEGRAL DE VEJEZ. FACULTAD DEL (LA) EMPLEADOR(A) PARA SOLICITAR LA PENSIÓN INTEGRAL DE VEJEZ.** Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos para tener derecho a la pensión de vejez. El (la) empleador(a) podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados por parte de la administradora del sistema. **Transcurridos treinta (30) días después de que el(la) trabajador(a) o servidor(a) público(a) cumpla con 62 años con independencia de su género y los demás requisitos establecidos en esta ley para tener derecho a la pensión,** si este no la solicita, el(la) empleador(a) podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel y dará aviso al trabajador. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte, salvo que el servidor público realice la manifestación de voluntad de continuar en la entidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016. (Modificación subrayada y en negrita).