

República de Colombia
Departamento Nacional de Planeación
Dirección de Estudios Económicos

ARCHIVOS DE ECONOMÍA

¿Cuáles son los colombianos con pensiones privilegiadas?

César Augusto MERCHÁN HERNÁNDEZ

Documento 182
15 de Abril de 2002

La serie ARCHIVOS DE ECONOMÍA es un medio de la Dirección de Estudios Económicos, no es un órgano oficial del Departamento Nacional de Planeación. Sus documentos son de carácter provisional, de responsabilidad exclusiva de sus autores y sus contenidos no comprometen a la institución.

¿Cuáles son los colombianos con pensiones privilegiadas?

César Augusto MERCHÁN HERNÁNDEZ¹

1 INTRODUCCIÓN

El haber conservado amplios beneficios respecto al régimen general de pensiones para unos grupos de personas, es considerado por muchos analistas y el gobierno como uno de los grandes vacíos de la reforma colombiana de 1993.

Un breve recorrido por los diferentes grupos que reciben un tratamiento especial en materia de pensiones, aclara ciertas dudas sobre cuáles y cuántas personas reciben un trato especial. Se trata de responder a inquietudes sobre las razones que llevaron a conservar ciertos privilegios y sobre las condiciones específicas que constituyen su tratamiento preferencial.

Al detallar en las condiciones y reglas específicas operantes para los distintos segmentos de trabajadores, se encuentran diversos subsistemas pensionales con amplios beneficios para sus afiliados sin consideración a los efectos nocivos sobre la equidad y las finanzas públicas.

Un vistazo general a las razones por las cuales se conforman dichos subsistemas y a sus características y efectos perversos para la sociedad como un todo, está contenido en las secciones dos y tres.

La parte central del presente artículo se encuentra desarrollada en la cuarta sección. Se describen los subsistemas de los grupos cobijados por la transición, por las pensiones especiales, por el régimen de excepción y por las convenciones colectivas. Se intenta dejar en claro cuáles son los factores o parámetros determinantes del tratamiento especial, al igual que los costos que representan y el universo de personas que cubren.

¹ Asesor de la Subdirección de Empleo y Seguridad Social del Departamento Nacional de Planeación.

Las conclusiones se resumen en la quinta sección junto con ciertas recomendaciones para efectos de cambios en cada uno de esos subsistemas.

2 EL POR QUÉ DE LOS REGÍMENES CON TRATO ESPECIAL

Uno de los principales objetivos de las reformas a los sistemas pensionales a finales del Siglo XX, fue homogenizar las condiciones (beneficios y requisitos) a los diversos grupos y subsistemas existentes en cada país. Con ello se intentó dar cumplimiento al *principio de igualdad*, relacionado con la uniformidad de las condiciones de adquisición de derechos y la eliminación de desigualdades injustificadas entre los asegurados para evitar privilegios.

No obstante, en casi todos los países, especialmente en América Latina, fueron excluidos algunos segmentos de la población que poseen su propia reglamentación y que, por lo general, pertenecen al sector público. Entre los más comunes se encuentran los trabajadores de las petroleras estatales, los empleados de las entidades públicas administradoras de la seguridad social, las fuerzas armadas y algunos empleados bancarios.

La presencia de estos grupos con trato diferencial responde a razones políticas, técnicas y a la capacidad legal y administrativa del Estado para incorporar a todos los segmentos de la población. Algunos grupos han logrado su excepcionalidad acudiendo a una o varias de esas razones.

En la esfera política es claro el poder de los sindicatos o alguna otra organización para presionar a través de vías de hecho, como los paros indefinidos en sectores claves para la economía, y por medio de la influencia directa ejercida en los centros de decisión (parlamentos, gobiernos). De esta manera, las reformas admiten la exclusión de ciertos grupos como estrategia para enfrentar la oposición política por etapas y, así, hacer viables los cambios del régimen general.

Con respecto a la segunda razón, los propios reformadores consideran necesario dar trato especial a ciertos grupos por efecto de las consecuencias nocivas ocasionadas por la actividad específica que desempeñan durante un periodo de tiempo amplio. Por tanto, resulta razonable exceptuar a quienes desempeñan bien sea actividades que generan un mayor desgaste fisiológico, o labores cuyos riesgos deterioren en forma acelerada el organismo del trabajador.

Sin embargo, en la medida en que el desarrollo económico genere tanto condiciones de riesgo para determinadas actividades, como los dispositivos para prevenir dichos riesgos, la condición de trato especial es temporal. Es decir, en tanto exista el riesgo deben existir las condiciones de trato especial, pero ellas tienden a desaparecer con el desarrollo tecnológico y los sistemas de prevención y seguridad en el trabajo.

Por su parte, la falta de capacidad administrativa del Estado para ordenar, controlar y poner en marcha el sistema pensional, bajo las nuevas reglas producidas por una reforma, obligan a los legisladores a dejar algunos grupos excluidos o a establecer períodos de transición o plazos fijos para su incorporación.

Esto sucedió en especial en países con una alta fragmentación del sistema de seguridad social en los cuales existían numerosos regímenes con reglamentación propia, escasa información de las historias laborales, de los reglamentos y de los pasivos pensionales, y un exiguo aparato de control.

En estos casos las diferencias e inequidades entre grupos son temporales. Pero en la medida en que existan plazos fijos o periodos de transición muy amplios, los costos de esos grupos siguen siendo muy significativos y tienden a neutralizar los efectos fiscales de las reformas.

La falta de capacidad legal se refiere al hecho de que existen mecanismos jurídicos que impiden al gobierno modificar las reglas de ciertos grupos. Este es el caso típico de las convenciones colectivas como se verá más adelante.

3 CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS DE LOS SISTEMAS PRIVILEGIADOS

En general, los regímenes excluidos o especiales gozan de mayores beneficios que el sistema general y las condiciones para acceder a dichos beneficios son más favorables. Por lo general hay una edad de jubilación y una prima de cotización más bajas, menor número de semanas cotizadas y mayores montos de la pensión, en términos de tasa de reemplazo y de ingreso base de liquidación, IBL.

De esa forma, se genera un déficit público permanente que suele ser cubierto por dos vías. La primera, con ingresos obtenidos por fuera del régimen del

grupo específico a través de las transferencias del gobierno, el cual se convierte en el garante final del régimen. Una segunda vía es la utilizada en regímenes de empresas del gobierno, consistente en utilizar gran parte de los ingresos operacionales o las utilidades de dichas empresas.

Por ambas vías se afectan las finanzas públicas. En la primera es directo el efecto negativo sobre el presupuesto del gobierno reduciendo sus posibilidades de gasto en otra áreas, a menos que éste decida aumentar impuestos u otro rubro que afecta, de todas maneras, a ciudadanos que no pertenecen al régimen exceptuado y que incluso pueden estar excluidos de cualquier beneficio de la seguridad social. Por la segunda vía, el efecto aunque indirecto, es el mismo ya que en la mayoría de casos las utilidades de las empresas del gobierno alimentan su presupuesto para inversión en otras áreas.

Más allá del efecto fiscal, las inequidades generadas por los regímenes especiales le restan legitimidad a un gobierno. Situación mucho más palpable cuando el origen del trato especial responde a presiones políticas y no a razones técnicas, como se describió en la sección anterior.

Por otra parte, la administración de los regímenes excluidos suele ser poco eficiente y el control que las autoridades ejercen es débil. Esto los hace más propensos a los fraudes aumentando los problemas de inequidad y de desbalance financiero.

Algunos ejemplos latinoamericanos

Un ejemplo de la fragmentación del sistema pensional es México. La reforma que entró a regir en julio de 1997 no adecuó los sistemas estatales (o regionales) ni el Sistema de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, ISSSTE.

El ISSSTE tiene cerca de dos millones de trabajadores cotizantes y 300.000 pensionados. Sus afiliados reciben una pensión de jubilación del 100% promedio del sueldo básico del último año con 30 años de servicio. Tanto los trabajadores como las dependencias o entidades públicas contribuyen, cada cual, con una cuota de 3.5% del sueldo básico.

Otros sistemas especiales son el de las fuerzas armadas, administrado por el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM) que cubre a 259.152 trabajadores, y el de la empresa Petróleos Mexicanos (Pemex) con 135.000 trabajadores. Además, existen beneficios adicionales a la seguridad social ofrecidos por instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Comisión Federal de Electricidad, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la banca de desarrollo entre otros (Solís, 2001).

En el caso argentino, los grupos exceptuados del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, SIJP, comprenden: soldados en primera conscripción; ganadores del premio nacional en ciencias, letras y plásticas; precursores de la aeronáutica; premios nobel; pioneros de la antártica; familiares de desaparecidos; ex-combatientes de guerra; premios olímpicos; jueces de la Corte Suprema de Justicia; arzobispos, obispos y sacerdotes seculares; empleados del sector público provincial y municipal de provincias no adheridas al SIJP; personal de Fuerzas Armadas y Seguridad y afiliados a cajas profesionales.

En Chile, desde 1981, se encuentra exceptuada la administración del sistema público de pensiones de las Fuerzas Armadas y Carabineros (Arenas, 2001).

4 GRUPOS CON TRATO ESPECIAL EN COLOMBIA

En Colombia se pueden distinguir cuatro grandes grupos de personas que, por diversas razones y con fundamento legal, están recibiendo un tratamiento diferente al del sistema general establecido por la Ley 100 de 1993 (en adelante L/100). Dichos grupos son: personas en régimen de transición, personas con pensiones especiales, regímenes exceptuados por L/100 y, por último, personas cobijadas por convenciones colectivas.

De acuerdo con lo establecido en las actuales normas, los dos primeros grupos tienen un carácter temporal; las pensiones especiales podrían desaparecer a partir del año 2004 y el régimen de transición lo haría sólo hasta después del año 2050. Por su parte, los dos últimos grupos serían permanentes y sólo se marchitarían a través de una nueva ley en el caso de los exceptuados, o de cambios constitucionales y a tratados internacionales para convenciones colectivas.

Pero aparte de esos cuatro grupos y de que sólo se pueden crear regímenes por ley (excepto las convenciones colectivas), se encuentran regímenes creados a través de otros mecanismos. Entre ellos se encuentran normas administrativas, acuerdos de juntas directivas, decretos, ordenanzas y acuerdos municipales.

También existen personas que reciben altos montos de pensión por el uso de prácticas indebidas e ilegales en el reconocimiento de pensiones. Por ejemplo, muchos jubilados de empresas públicas extintas como Ferrocarriles Nacionales y Colpuertos.

Sin embargo, por el efecto en asuntos de equidad y de las finanzas públicas, por la naturaleza jurídica y la disponibilidad en la información, el presente documento se ocupa de los primeros cuatro grupos mencionados arriba.

Para visualizar mejor el hecho de excepcionalidad de esos cuatro segmentos de trabajadores, el anexo 1 resume los principales parámetros del régimen general que, para el caso colombiano, es de tipo dual o paralelo conformado por el Instituto de Seguros Sociales, ISS, y las administradoras privadas de fondos de pensiones, AFPs. El anexo 2 muestra los pensionados del ISS según monto de las mesadas en salarios mínimos.

Cabe recordar que el sistema general resulta, a su vez, un privilegio en Colombia, si se tiene en cuenta su baja cobertura. Alrededor de un 25% de la fuerza laboral (4.5 millones de personas), es afiliado activo.

4.1 Régimen de transición

Establecer un periodo de transición responde a la intención de respetar ciertas condiciones de los subsistemas existentes antes de la expedición de la L/100. De esta forma, se mantuvieron los beneficios para muchas personas, en especial del sector público, que ya tenían ganada buena parte de sus derechos.

Un aspecto crucial era establecer quiénes entrarían en transición y de acuerdo con qué parámetros. Según el Proyecto de Ley 155 de 1992, se esperaba que la mayoría de los afiliados de menos de 35 años se trasladara a los fondos privados de pensiones por ser el sistema más favorable para dicho tipo de afiliados.

Por ese motivo y como es bien conocido, la L/100 determinó que las personas con 35 años o más si son mujeres o 40 o más si son hombres, o con quince años o más de servicios cotizados, conformarían el régimen de transición. Cerca de un 39%² del total de ocupados del país (5.245.951 personas ocupadas), sería la población potencial del régimen de transición cuando se expidió la reforma (cuadro 1).

De esta forma, para quienes entraran por primera vez o reanudaran su afiliación al sistema y estuvieran en transición, la edad de jubilación permanece en 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres hasta el año 2014.

² La cifra es aproximada porque dada la disponibilidad de información del Dane, los datos son a septiembre de 1994 (y no a abril del mismo año cuando inició la reforma).

Cuadro 1
Ocupados formales e informales por sexo, según grupos de edad
 Total Nacional, septiembre de 1994

Grupos de edad	HOMBRES			MUJERES		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
TOTAL	8.745.360	5.847.604	2.897.756	4.723.049	2.589.376	2.133.673
12-14	261.025	133.488	127.537	74.255	15.183	59.072
15-19	802.816	590.628	212.188	351.281	152.342	198.939
20-24	1.107.440	862.912	244.528	712.642	474.788	237.854
25-29	1.207.273	909.148	298.125	770.088	507.573	262.515
30-34	1.180.280	851.849	328.431	746.000	453.472	292.528
35-39	1.009.358	695.535	313.823	649.201	375.569	273.632
40-44	847.539	549.133	298.406	498.149	267.560	230.589
45-49	667.426	425.954	241.472	345.135	170.400	174.735
50-54	876.125	476.239	399.886	337.731	113.810	223.921
55-59	360.085	195.660	164.425	131.768	42.755	89.013
65-99	425.993	157.058	268.935	106.799	15.924	90.875
Potenciales en transición						
* H >=40	3.177.168	1.804.044	1.373.124			
* M >=35				2.068.783	986.018	1.082.765
Potencial total en transición			5.245.951			

Cálculos de SES-DDS-DNP con base en DANE, ENH-Sep/1994

Por su parte, para quienes ya estaban afiliados y estuvieran en transición, se estableció que la edad de jubilación, el tiempo de servicios o el número de semanas cotizadas, y el monto de la pensión de vejez, serían los establecidos en el régimen anterior al cual estaban afiliados. Así, para este grupo, la edad de jubilación podría ser menor a los 55 años en mujeres y menor a los 60 años en hombres.

El haber conservado esas condiciones hace bastante inequitativo y costoso el régimen de transición. Se mantienen vigentes los excesivos beneficios pensionales del pasado, tales como altos montos de pensiones (con tasas de reemplazo de 75%, por lo general) en el rango de las 500-999 semanas y las costosas emisiones de bonos pensionales para empleados públicos (Comisión de Gasto, 1997).

Sólo dos parámetros de la transición se nivelaron con el régimen general. La cotización, de 13.5 puntos, y el IBL, establecido como el promedio real de los salarios o rentas sobre los cuales haya cotizado el afiliado durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión. Sin embargo, ese periodo puede ser menor para quienes estuvieran a menos de diez de años de pensionarse.

Algunos de esos regímenes en transición son los de la Caja Nacional de Previsión - Cajanal, Caja de Previsión Social de Comunicaciones -Caprecom, Fondo de Previsión Social del Incora, Fondo de Previsión Social de Notariado y

Cuadro 2			
Pensionados y pagos de pensiones del FOPEP, según entidades			
Enero y marzo de 2002			
Concepto	Pensionados*	Pago de pensiones**	Pension promedio
Entidad	(personas)	(millones de \$)	(millones de \$)
Cajanal	169.189	136.592	0,8
Foncolpuertos	16.047	29.766	1,9
CVC	804	969	1,2
Supersociedades	262	366	1,4
Superindustria y comercio	6	11	1,8
Supervalores	6	7	1,2
TOTAL	186.314	167.711	0,9
* A enero de 2002			
** A marzo de 2002			
Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas			

Cuadro 3					
Pensionados del Fopep según monto de la pensión en salarios mínimos					
Junio de 2001					
Concepto	Pensionados	Participación	Nómina mes	Pension Promedio	
Rangos s.m.l.*	(personas)	(%)	(millones de \$)	(millones de \$)	(en s.m.l)
<=1	4.639	2,6	1.201	0,26	0,91
>1,<5	157.394	87,4	104.708	0,67	2,33
>=5,<10	14.878	8,3	28.510	1,92	6,70
>=10,<20	2.863	1,6	10.693	3,73	13,06
>=20,<25	117	0,1	746	6,37	22,29
>=25	198	0,1	2.200	11,11	38,85
TOTAL	180.089	100	148.057	0,82	2,87
* s.m.l = salario mínimo legal					
Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas					

Cuadro 4								
Afiliados, pensionados, ingresos y pagos de Caprecom								
Enero de 2002								
Concepto	Afiliados (personas)			Cotizaciones por entidad (millones de \$)	Otros ingresos* (millones de \$)	Pensionados (personas)	Nómina de pensionados (millones de \$)	Pensión promedio (millones de \$)
	Hombres	Mujeres	Total					
Ministerio	98	95	193	22,69	14,07	946	575,37	0,61
Telecom	3088	1840	4928	865,01	1.070,33	14155	20.103,89	1,42
Adpostal	1155	545	1700	124,72	1.043,05	2713	2.509,04	0,92
Caprecom	225	371	596	90,13	9,20	413	478,25	1,16
Inravisión	226	55	281	81,20	15,63	829	1.404,83	1,69
Telenariño	41	17	58	8,90	0,84	49	55,67	1,14
Teletolima	65	34	99	14,40	0,15	15	17,78	1,19
Audiovisuales	23	11	34	9,31	0,58	9	10,30	1,14
TOTAL	4921	2968	7889	1.216,36	2.153,87	19.129	25.155,13	1,32
* Comprende deudas de aportes y cuotas partes de las entidades.								
Fuente:Caprecom								

Registro, Caja Agraria, Fondo de Previsión del Congreso, entre otros³. También se encuentran los regímenes de las cajas territoriales y el del Instituto de Seguros Sociales - ISS – para quienes estén en transición.

³ Algunos de estos regímenes están detallados en Villamizar García-Herreros, María E., 1992.

En la medida en que esas cajas o fondos queden insolventes, los déficit estarán a cargo del presupuesto nacional a través del Fondo de Pensiones Públicas – Fopep. En la actualidad, este Fondo tiene a cargo los pagos de los pensionados de Cajanal, Foncolpuertos, las superintendencias de Industria y Comercio, Sociedades y Valores, y la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC. Los cuadros 2 y 3 dan idea de la magnitud de los beneficios otorgados por esos sistemas.

De la misma manera, los cuadros 4, 5, 6 y 7 describen lo acontecido en Caprecom y Capresub, cajas aún no declaradas insolventes, y en Foncolpuertos cuyas obligaciones están a cargo directamente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los gráficos 1, 2 y 3 muestran el flujo proyectado de pensionados en transición y su balance corriente⁴ en términos del PIB, en comparación con otros sistemas. Hoy día el número de pensionados en transición representa alrededor de 15% (140.000 personas aprox.) del total de las cajas públicas y el ISS. Esa proporción seguirá en aumento hasta el año 2017 cuando habrá llegado a un 43%. Sólo hasta dentro de unos 45 años, dicha proporción volvería a los niveles actuales.

En términos del pib⁵, el balance muestra un déficit corriente de 1.2% durante un periodo de unos 10 años (entre el 2007 y 2017) en las cajas públicas. Para el ISS se prevé un punto máximo de 0.8% en el año 2017.

Dos casos particulares: Congreso y Altas Cortes

Los congresistas y los empleados del Congreso constituyen un caso muy particular en la seguridad social. Aunque están incluidos bajo la normatividad de la L/100⁶, poseen un ente administrador exclusivo que no es transitorio sino permanente.

Así, quienes no se encuentran en régimen de transición están cobijados en su totalidad por la normatividad del régimen general, en este caso la del régimen de prima media.

⁴ Balance corriente anual = Ingreso anual por cotizaciones – Pago anual de pensiones.

⁵ En pesos de 1999.

⁶ Artículo 273 y Decreto 695 de 1994.

Sin embargo, la misma L/100⁷ establece que el Fondo de Previsión del Congreso de la República, Fonprecon, sigue siendo responsable del reconocimiento y pago de las pensiones (vejez o jubilación, invalidez, y

Cuadro 5
Pensionados de Caprecom según monto de la pensión en salarios mínimos
Julio de 2001

Concepto Rangos s.m.l*	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio	
				(millones de \$)	(en s.m.l)
<=1	296	1,6	49	0,16	0,58
>1,<5	12.860	68,0	11.643	0,91	3,17
>=5,<10	4.607	24,3	8.391	1,82	6,37
>=10,<20	1.159	6,1	4.183	3,61	12,62
>=20,<25	1	0,0	6	6,13	21,44
>=25	0	0,0	0	0,00	0,00
TOTAL	18.923	100	24.272	1,28	4,48

* s.m.l = salario mínimo legal
Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

Cuadro 6
Pensionados de Capresub según monto de la pensión en salarios mínimos
Junio de 2001

Concepto Rangos s.m.l*	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio	
				(millones de \$)	(en s.m.l)
<=1	3	1	1	0,21	0,72
>1,<5	458	91	367	0,80	2,80
>=5,<10	39	8	67	1,72	6,03
>=10,<20	1	0	3	3,40	11,88
>=20,<25	0	0	0	0,00	0,00
>=25	0	0	0	0,00	0,00
TOTAL	501	100	438	0,87	3,06

* s.m.l = salario mínimo legal
Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

Cuadro 7
Pensionados de Ferrocarriles Nacionales según pensión en salarios mínimos
Junio de 2001

Concepto Rangos s.m.l*	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio	
				(millones de \$)	(en s.m.l)
<=1	711	4,2	134	0,19	0,66
>1,<5	15.652	93,1	9.644	0,62	2,15
>=5,<10	448	2,7	759	1,69	5,92
>=10,<20	1	0,0	3	3,07	10,74
>=20,<25	0	0,0	0	0,00	0,00
>=25	0	0,0	0	0,00	0,00
TOTAL	16.812	100	10.540	0,63	2,19

* s.m.l = salario mínimo legal
Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

⁷ Artículo 130.

Cuadro 8
Pensionados de Fonprecon según pensión en salarios mínimos
 Junio de 2001

Concepto Rangos s.m.l*	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio	
				(millones de \$)	(en s.m.l)
<=1	10	0,7	2	0,23	0,81
>1,<5	440	32,8	407	0,92	3,23
>=5,<10	239	17,8	454	1,90	6,65
>=10,<20	51	3,8	207	4,06	14,20
>=20,<25	4	0,3	25	6,31	22,07
>=25	598	44,6	6.224	10,41	36,39
TOTAL	1.342	100	7.320	5,45	19,07

* s.m.l = salario mínimo legal

Fuente: Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

sobrevivencia) y de los servicios de salud, de congresistas, empleados del Congreso y del Fondo, que aporten para los sistemas de pensiones y salud.

Con todo, mantienen el derecho a la libre elección entre Fonprecon y las Administradoras del Régimen de Ahorro Individual.

De este sistema tan particular, el aspecto más negativo para las finanzas públicas y la equidad, es el relacionado con la transición; se mantuvieron los beneficios del pasado que otorgan altos montos de pensiones (cuadro 8). Por ejemplo, el IBL corresponde al ingreso mensual promedio del último año que por todo concepto devenguen los congresistas⁸.

Para el caso del personal de las Altas Cortes, que comprende los magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, Consejo de Estado y los Procuradores delegados ante estas cortes, el sistema es similar al de los congresistas excepto en que no tienen un ente administrador exclusivo.

Estos servidores públicos están bajo las normas generales de L/100 pero su régimen de transición es el aplicado a los congresistas. Pueden pensionarse teniendo en cuenta los mismos factores y requisitos, al igual que están obligados a realizar los mismos aportes⁹.

⁸ Ingreso que fue precisado por la sentencia C-608 de 1999, excluyendo todo aquello que no hace relación directa por el servicio que se presta.

⁹ Para pensiones el 25.5% del ingreso mensual promedio, con un 75% a cargo del Congreso y un 25% a cargo del congresista.

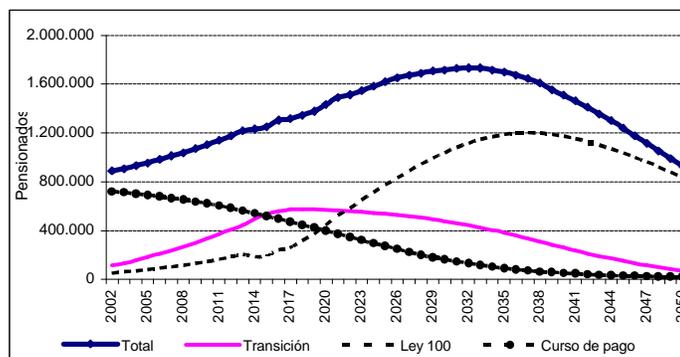
4.2 Pensiones especiales

En atención a los problemas de salud y al riesgo que conllevan ciertas actividades, la L/100 otorgó facultades al Gobierno Nacional para definir, bajo criterios tecno-científicos y de salud ocupacional, las ocupaciones de alto riesgo. Así, se definieron pensiones especiales para quienes ejercen dichas actividades, tanto en el sector público como en el privado.

En el sector público existen pensiones especiales para trabajadores de las siguientes instituciones (Decreto 1835/94):

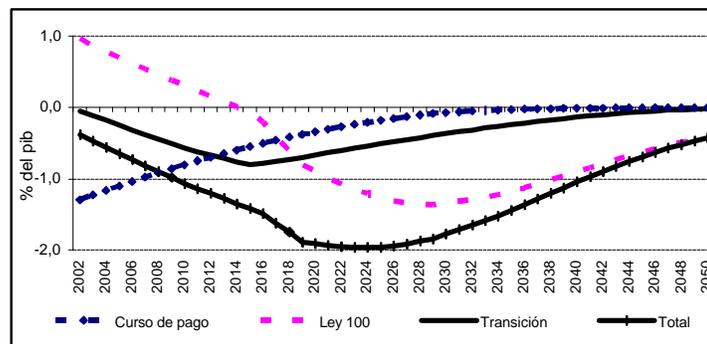
- *Departamento Administrativo de Seguridad, DAS.* Personal de detectives en sus distintos grados y denominaciones de especializado, profesional y agente.
- *Rama Judicial en la jurisdicción Penal.* Magistrados, jueces regionales, jueces penales de circuito, fiscales y empleados de los cuerpos de seguridad

Gráfico 1
Proyección de pensionados ISS y Cajas según régimen
2002 - 2050



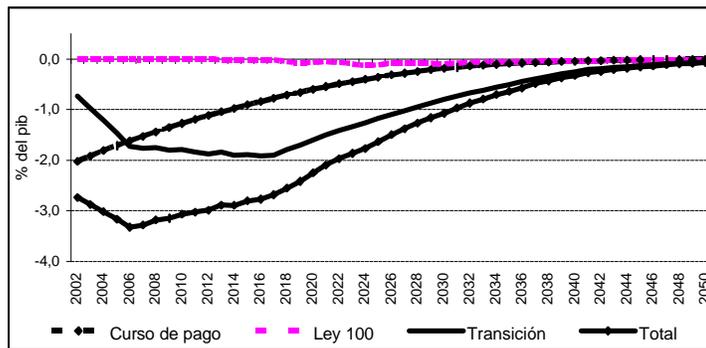
Fuente: Departamento Nacional de Planeación

Gráfico 2
Proyección balance corriente según régimen - ISS
Como % del PIB - 2002 - 2050



Fuente: Departamento Nacional de Planeación

Gráfico 3
Proyección balance corriente según régimen - Cajas
 Como % del pib - 2002 - 2050



Fuente: Departamento Nacional de Planeación

de la Fiscalía General y los siguientes funcionarios del CTI: profesionales judiciales especiales, profesionales universitarios judiciales I y II, jefes de sección de criminalística, investigadores judiciales I y II, técnicos judiciales I y II y escoltas I y II.

- *Ministerio Público*. Procuradores delegados en lo penal, para los derechos humanos y ante la sala penal de la Corte Suprema de Justicia. También se encuentran los funcionarios y empleados de la oficina de investigaciones especiales y empleados de los Cuerpos de Seguridad.

- *Unidad Administrativa especial de Aeronáutica Civil*. Técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo o de radio operadores.

- *Cuerpos de Bomberos*. Capitanes, tenientes, subtenientes, sargentos, cabos y bomberos.

En el sector privado existen pensiones especiales para quienes laboren en:

- Minería que implique servicio en socavones o en subterráneos.
- Trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas.
- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- Periodismo.
- Aviación civil.

Para las personas con derecho a pensiones especiales no existe un ente administrador de los recursos propio. Los trabajadores y pensionados están afiliados a alguno de los administradores del régimen general, el ISS o las AFPs. La condición especial corresponde a una menor edad de jubilación, 55 años con

1.000 semanas cotizadas. Dicha edad, puede llegar hasta 50 años según semanas cotizadas.

A diferencia de los regímenes exceptuados, el beneficio extra de las pensiones especiales no genera mayores desequilibrios financieros para el ente administrador; la cotización es superior a los 13.5 puntos del régimen general. En el sector privado, la rama judicial y el Ministerio Público, hay un aporte adicional de seis puntos, y en las otras entidades de 8.5 puntos.

Por otra parte y a diferencia de los regímenes exceptuados, las pensiones especiales tienen un carácter temporal. De acuerdo con la normatividad, dichas pensiones sólo cubrirán a los trabajadores en dichas actividades especiales hasta el 2004. A partir de esa fecha, los nuevos trabajadores no tendrán ese derecho a menos que el gobierno decida ampliar el plazo.

4.3 Regímenes exceptuados

La L/100 estableció como regímenes exceptuados a las Fuerzas Militares, la Policía Nacional, los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, los servidores Públicos de Ecopetrol y los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas.

Como características comunes entre los regímenes exceptuados se encuentran: reglas diferentes a las del sistema dual, administradores propios para el manejo de los recursos, pertenecer al sector público, altos déficit con cargo a recursos de la Nación, altas tasas de dependencia (pensionados/cotizantes), perduración al infinito de no producirse cambios a L/100, altos beneficios con respecto a los requisitos, y carreras salariales muy peculiares.

Sus diferencias más notables son número de afiliados y pensionados, monto de los déficit, naturaleza de las actividades ejercidas por cada grupo y la forma en que lograron su excepcionalidad.

Con respecto al régimen general, prácticamente todas las condiciones de los exceptuados son diferentes y más favorables para los afiliados: menor edad de jubilación, menos semanas de cotización y montos altos de pensión (en cuanto a tasa de reemplazo e IBL).

Esas condiciones generan altos déficit para el Gobierno Nacional y constituyen un factor de inequidad con respecto al régimen general y al gran segmento de la población por fuera de la seguridad social en pensiones.

4.3.1 Sistema pensional del Magisterio Oficial

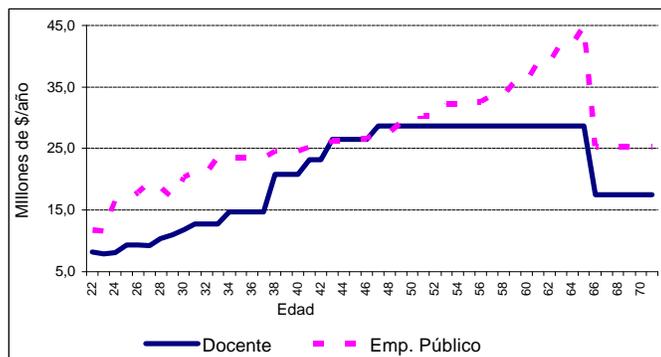
La excepcionalidad en pensiones de los docentes responde, en buena parte, a las fuertes presiones políticas del sindicato del sector. Igualmente, la función de los docentes públicos en la formación de capital humano como estrategia de desarrollo del país, sería otro argumento para justificar sus beneficios en materia salarial y pensional, pero no hay evidencia de que esos beneficios incidan en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Además de haber sido exceptuados por L/100, los docentes poseen un régimen de excepción que rebasa las normas legales sobre salarios y pensiones del sector público. Tienen el derecho de recibir sueldo y pensión simultáneamente, como excepción al principio constitucional que prohíbe, para todos los servidores oficiales, devengar más de una asignación proveniente del erario público.

La carrera docente opera con un sistema de diversos incentivos: aumentos salariales regidos por nivel de estudios y experiencia, pensiones a edades tempranas y concurrencia de pensiones y salario¹⁰.

Pero el salario inicial no incentiva la escogencia de la actividad docente. De acuerdo con el Ministerio de Educación, una persona en carrera administrativa

Gráfico 4
Curva salarial para docentes y empleados públicos
Millones de pesos por año



Fuente: Ministerio de Educación

del sector público ingresa con aproximadamente 12 millones de pesos por año (a precios de 2001), mientras el docente lo hace con ocho millones.

¹⁰ Existen factores favorables con respecto a otras actividades, como la menor duración de la jornada y el mayor número de días no laborados.

El gráfico 4 muestra las curvas salariales de un profesional del sector público y de un docente, que se retiran hasta los 65 años, empezando ambos a los 22 años de edad. La estructura salarial docente tiene una menor pendiente en los primeros grados, incentivando a llegar muy rápidamente a los grados altos. Sólo en el grado 14, alrededor de 47 años de edad, el ingreso del docente se asemeja al de un funcionario de carrera administrativa del Estado.

Al no ser competitiva a la entrada, la carrera docente no necesariamente atrae a los mejores profesionales y, al situar los mayores ingresos al final, incentiva a que los maestros no se retiren haciéndola menos dinámica y manteniendo un reservado nivel de calidad (Gaviria y Barrientos, 2001).

Pero aparte del caso del gráfico 4, existen otras sendas posibles en la carrera docente ya que predominan diversas normas aplicables a ciertos grupos con beneficios diferentes. Ese fraccionamiento del sistema permite a muchos docentes disfrutar, a la vez, de dos o más pensiones (de gracia, de jubilación, nacional o departamental) y salario; incluso al interior de esos grupos la pensión de jubilación se otorga a diferentes edades.

Beneficios y requisitos pensionales

Quienes estuvieran vinculados antes del 31 de diciembre de 1980, tienen derecho a la **pensión de gracia**, a cargo de Cajanal, equivalente al 75% del promedio del salario del último año, a la edad de 50 años con 20 años de servicio a la educación oficial y parte del tiempo en primaria oficial. Su reajuste anual se hace con base en el aumento del salario mínimo.

A la **pensión de jubilación** tienen acceso todos los docentes a la edad de 50, 55 o 60 años, según la norma aplicable, con 20 años de servicios. El monto es calculado de la misma forma que la pensión de gracia al igual que el reajuste anual. Está a cargo del Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, FOMAG.

Existe además la **pensión de vejez**. Otorgada cuando el docente cumple la edad de retiro forzoso, 65 años, pero no con el tiempo de servicio necesario para gozar de la pensión de jubilación. Es equivalente al 20% del último salario devengado más dos puntos porcentuales por cada año de servicios prestados, sin ser inferior al salario mínimo legal vigente.

El monto de la **pensión de invalidez** parte de un 50% del último salario mensual cuando el docente ha perdido un 75% de la capacidad laboral, incrementándose de acuerdo con el grado de invalidez hasta llegar a 100%, y no requiere tiempo previo de afiliación para acceder a ella.

En el régimen de **sobrevivencia** existen cuatro tipos de beneficios según ciertas circunstancias: pensión posmortem con 18 años de servicios, pensión posmortem con 20 años de servicios, seguro por muerte y sustitución pensional.

Como ya se mencionó, algunos de estos beneficios son compatibles entre sí y con los ingresos salariales, es decir, durante cierto periodo concurren a la vez ingresos por pensiones y por salario. Son compatibles la pensión de gracia, la ordinaria de jubilación y el salario. También las pensiones de jubilación nacional y nacionalizada o territorial, siempre que se cumplan los requisitos por separado, y el salario. Por el contrario, la pensión de vejez y la de invalidez son incompatibles con cualquier otra asignación o pensión de jubilación de cualquier orden (FOMAG, 1998).

Si se tiene en cuenta que se pueden devengar pensiones desde los 50 años y que la edad de retiro forzoso para ejercer la docencia es de 65 años, el lapso de tiempo de concurrencia de salario y pensiones puede ser hasta de 15 años. Pero la concurrencia no acaba allí. Después del retiro siguen vigentes las pensiones a que haya lugar más los derechos de sustitución pensional en caso de fallecimiento del jubilado, acercando el periodo de disfrute de la pensión al periodo de años cotizados.

Un aspecto adicional es la reliquidación, al momento del retiro definitivo del docente, de las pensiones que concurren con los salarios¹¹. Este mecanismo permite que a la hora del retiro definitivo los aumentos salariales, devengados durante la concurrencia de las dos asignaciones, se transmitan a la pensión o pensiones definitivas, encareciendo el costo para el FOMAG.

Por otra parte los reajustes anuales de las pensiones con base en el aumento del salario mínimo resultan bastante costosos si se tiene en cuenta la evolución de esa variable en términos reales en los últimos años.

Financiación y administración

La mayor parte de la financiación de esos beneficios se hace a través de aportes directos del gobierno ya que las reservas del FOMAG se agotaron a finales del año 2001 debido, en parte, a la baja tasa de cotización.

¹¹ Por ejemplo, un docente cumple 50 años de edad ubicado en el grado 13 del escalafón con un salario (sin incluir factores prestacionales) de \$1.300.000, logra una pensión de jubilación de \$975.000. A partir de ese momento devenga las dos asignaciones hasta cuando se retire, por ejemplo, a los 60 años. Para esa época, su salario ya estaría en el escalafón 14 con un ingreso de \$1.400.000, de tal forma que la pensión de jubilación se reliquidaría con ese IBL y aumentaría a \$1.050.000 con una variación de 7%.

A diferencia de lo exigido en L/100 donde el aporte total para salud y pensiones es de 25.5%, en el FOMAG la prima sólo es de 13 puntos, ocho a cargo del empleador, es decir la Nación, y cinco a cargo del docente. De ese total, tres puntos cubren pensiones mientras que con L/100 son 13.5 puntos porcentuales.

Además, el ingreso base de cotización (IBC) para los docentes es el salario básico definido en el escalafón, mientras que para el gobierno se incluyen los factores salariales¹² (anexo 3) los cuales también se tienen en cuenta en el IBL. De esta manera hay un desfase entre el IBC y el IBL para el caso de los docentes.

Para liquidar la pensión de jubilación, el FOMAG reconoce los siguientes factores salariales: asignación básica mensual, sobresueldo, horas extras, sobresueldo de doble y triple jornada, prima de alimentación, prima de grado, prima de escalafón, prima de navidad, prima de clima y auxilio de transporte (Rodríguez, 1999).

En cuanto a la administración existen dos entidades que funcionan con sistemas de reparto puro, ambos en déficit en la actualidad. Cajanal, a cargo del pago de las pensiones de gracia, y el FOMAG, responsable del resto de las prestaciones sociales de los docentes.

El FOMAG está siendo administrado por la fiduciaria La Previsora la cual asume las funciones de fondo de cesantías, administradora de riesgos profesionales, empresa promotora de salud y administradora de fondos de pensiones.

Todos estos factores: concurrencia de dos o más asignaciones, edades tempranas de jubilación, baja tasa de cotización, desfase entre el IBC y el IBL, reliquidación de las pensiones y reajuste de las pensiones con base en el salario mínimo, constituyen el régimen excepcional de los docentes.

Régimen costoso para la Nación; los pagos anuales superan los 700.000 millones y el pasivo pensional representa un 26.5% del PIB, con una cobertura de unos 300.000 docentes activos y 42.000 pensionados con una mesada promedio de 2.7 salarios mínimos legales.

¹² Los factores salariales son las distintas sumas que habitualmente o periódicamente recibe un trabajador como retribución por sus servicios o trabajo. La asignación básica de los docentes y directivos docentes es el valor que determine el grado de escalafón y el salario es la suma de los factores salariales más la asignación básica.

4.3.2 Fuerzas Militares y Policía Nacional

El trato especial dado a los miembros de las Fuerzas Militares (FFMM) y de la Policía Nacional (PN) no obedece a razones de presión política o administrativas, sino a la naturaleza de la carrera y a la forma específica como ella opera.

La carrera militar implica mayor riesgo que otras profesiones, más en un estado de orden público como el colombiano, y demanda del uniformado una disponibilidad de tiempo completo en el servicio, situación que induce una especialización excesiva reduciendo las opciones en el mercado laboral.

De otra parte, existe una jerarquía que implica una estructura piramidal de la planta de personal haciendo explícita la necesidad de despidos recurrentes. Dicha necesidad se satisface con el establecimiento de antigüedades mínimas para ascensos, edades máximas para la permanencia en cada rango y el llamamiento a calificar servicios. Estas condiciones varían según el grupo al que pertenece el uniformado.

Se pueden observar cinco grupos relevantes para asuntos de las prestaciones sociales. Los oficiales, operan tanto en la PN como en las FFMM, los suboficiales, en las FFMM y aún subsisten en la PN, el Nivel Ejecutivo de la PN (NE), creado desde 1995 como parte de la estrategia de profesionalización de la PN, los agentes de la PN y, por último, los soldados y auxiliares de policía.

El cuadro 9 muestra cómo opera la carrera en los tres primeros grupos mencionados, suponiendo una edad de entrada de 20 años (columna 1). En los oficiales, por ejemplo, al reconocerse dos años de preparación en la escuela militar¹³ (columna 2), un subteniente (ST) empieza con dos años de antigüedad (columna 3). Dado que en ese grado debe permanecer al menos tres años (columna 2), cuando ascienda a teniente efectivo (TE) tendría una edad de 25 años (columna 1). Pero el uniformado es retirado de la fuerza pública, si no logra el

¹³ Se reconocen dos años para efectos salariales pero el uniformado puede permanecer en la escuela de formación un lapso de tiempo mayor.

Cuadro 9				
Evolución de la carrera en las FFMM y la Policía Nacional				
GRADOS*	Edad de entrada	Tiempo mínimo de servicio	Antigüedad al inicio	Edad de retiro*
	(1)	(2)	(3)	(4)
OFICIALES				
GR	57	-	37	65
MG	53	4	33	61
BG	49	4	29	58
CR	44	5	24	55
TC	39	5	19	50
MY	34	5	14	45
CT	29	5	9	40
TE	25	4	5	35
ST	22	3	2	30
Escuela	20	2	0	
SUBOFICIALES				
SM	43	-	23	55
SP	38	5	18	50
SV	33	5	13	45
SS	28	5	8	40
CP	24	4	4	35
CS	21	3	1	30
Escuela	20	1	0	
NIVEL EJECUTIVO				
CO	42	4	22	60, 65
SC	37	5	17	60, 65
IN	30	7	10	60, 65
SI	25	5	5	60, 65
PA	21	4	1	60, 65
Escuela	20	1	0	

Mayor General, BG = Brigadier General,
 iente Coronel, MY = Mayor, CT = Capitán,
 = Subteniente, SM = Sargento Mayor,
 , SV = Sargento Viceprimero, SS = Sargento
 mero, CS = Cabo Segundo, CO = Comisario,
 rtendente, SI = Subintendente, PA =Patrullero.
 y 1210 de 1990. Decreto 132 de 1995.

ascenso a TE antes de cumplir los 30 años (columna 4), pasando a la reserva en el grado de ST.

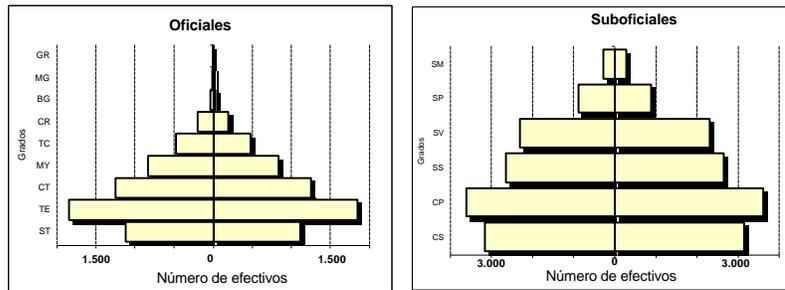
Con ese mecanismo y de acuerdo con las necesidades de pie de fuerza del gobierno nacional, se conforma una pirámide en la que sólo unos pocos llegan a los más altos rangos (gráfico 5)¹⁴. Esa estructura jerárquica determina la curva de salarios (gráfico 6) que, a su vez, sirve de base para calcular las prestaciones sociales.

Beneficios y requisitos

La denominada **asignación de retiro**, que en la práctica es una pensión de jubilación, se les reconoce a los oficiales, suboficiales y al personal de agentes de la policía, retirados después de 15 años de servicio por causas no

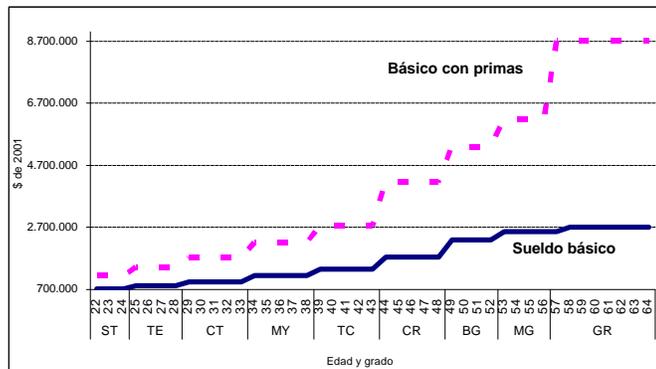
¹⁴ Alrededor de 2.200 uniformados entran al rango de Subteniente y de ellos sólo unos 10 llegan al grado más alto de General. En suboficiales, de más de 6.000 cabos segundo, unos 500 llegan a Sargento Mayor.

Gráfico 5
Planta de las FFMM por grado
 Número de personas, 2001



Fuente: Ministerio de Defensa

Gráfico 6
Curva salarial de las FFMM por grado
 Pesos de 2001



Fuente: Ministerio de Defensa

voluntarias¹⁵, y a los retirados por solicitud propia después de 20 años de servicio, sin importar la edad.

Según el cuadro 9, a partir de los grados de Mayor (MY) y Sargento Viceprimero (SV), rangos donde las edades oscilan alrededor de 35 años, el uniformado es susceptible de recibir la asignación de retiro. Con una esperanza de vida de 70 años en promedio, el periodo de disfrute de la mesada, unos 35 años, superaría en más del doble al periodo de cotización, 15 años en este ejemplo.

El monto inicial de la asignación de retiro es 50% del IBL, y aumenta en cuatro puntos porcentuales por cada año que exceda los 15 sin sobrepasar el 85%¹⁶.

¹⁵ Esas causas son: llamamiento a calificar servicios por voluntad del gobierno o de los comandos de fuerza, sobrepasar edad máxima correspondiente al grado, disminución de capacidad psicofísica, incapacidad profesional, inasistencia al servicio por más de cinco días sin causa justificada y conducta deficiente.

Otra forma de incrementar este beneficio es a través de la ampliación del IBL el cual, al incluir ciertos factores prestacionales, va aumentando según el tiempo de servicio y el grado del uniformado.

Cálculos basados en las remuneraciones del año 2000, indican que la asignación de retiro podría estar entre 1.8 veces el salario básico para un SV y 2.8 veces para un general (GR)¹⁷, como se observa en el cuadro 10.

Para el caso del NE, la asignación de retiro se alcanza con 20 años de servicio, sin importar la edad. El monto equivale al 75% del IBL, el cual incluye los factores descritos en el cuadro 11, con aumentos de dos puntos porcentuales por cada año que exceda los 20 pudiendo llegar hasta el 100%.

Tanto para oficiales, suboficiales y el NE, el reajuste de la asignación de retiro se hace de acuerdo con la variación de las remuneraciones de los uniformados activos según el grado. Es decir, si alguien se jubila en el grado de Mayor, su mesada se reajustará de acuerdo con el cambio en el salario de los uniformados activos con el grado Mayor.

Este es uno de los aspectos más nocivos para las finanzas públicas y un mecanismo perverso para el desempeño de la fuerza pública. Si los aumentos en salarios están ligados a la productividad del personal activo, un gobierno no fomentaría la productividad por temor a incrementar el pasivo pensional cuando el reajuste de las pensiones sigue un esquema de “perseguidora”¹⁸.

A la **pensión de invalidez** se tiene derecho cuando el uniformado hubiera perdido un 75% de su capacidad sicofísica por un monto del 75% de los mismos haberes con los cuales se liquida la asignación de retiro. Si el índice de incapacidad es mayor a 75% y menor a 95%, el monto de la pensión es del 95%, pudiendo llegar a 100% cuando la incapacidad es mayor a 95%.

La **pensión de sobrevivencia** es otorgada cuando el uniformado activo fallece con 12 o más años de servicio y se liquida igual que la asignación de retiro. Cuando se trata de la muerte de una persona en retiro, los beneficiarios reciben la totalidad de la pensión o asignación de retiro que venía gozando el causante.

¹⁶ Sin embargo, para quienes se retiren con 30 o más años de servicio, la tasa de reemplazo será de 95%.

¹⁷ El rango puede ser ampliado hacia arriba si se incluye la prima de vuelo.

¹⁸ Coloquialmente, este mecanismo se denomina “la perseguidora” pues jamás se logra desligar los salarios de las pensiones. La variación de las pensiones sigue a la de los salarios sin distinguir que se trata de dos asignaciones de distinta naturaleza.

Cuadro 10
Factores salariales para asignación de retiro*
Oficiales y suboficiales de la Fuerza Pública

Grados	Sueldo básico	Prima de actividad	Prima de antigüedad	Prima de Estado Mayor	Prima de navidad 1/12*	Prima de vuelo	Gastos de representación	Subsidio familiar	Total factor sin prima de vuelo
OFICIALES									
GR	1,00	0,33	0,37	0,20	0,24	n.d.	0,30	0,43	2,87
MG	1,00	0,33	0,35	0,20	0,19	n.d.	0,30	0,43	2,80
BG	1,00	0,33	0,32	0,20	0,19	n.d.	0,30	0,43	2,76
CR	1,00	0,30	0,27	0,20	0,18	n.d.	0,00	0,43	2,38
TC	1,00	0,25	0,18	0,20	0,21	n.d.	0,00	0,37	2,21
MY	1,00	0,20	0,10		0,17	n.d.	0,00	0,32	1,80
CT	1,00	0,15			0,16	n.d.	0,00	0,24	1,54
TE	1,00	0,15			0,15	n.d.	0,00	0,11	1,41
ST	1,00	0,15			0,14	n.d.	0,00	0,02	1,31
Promedio	1,000	0,243	0,267	0,200	0,180		0,300	0,310	2,12
SUBOFICIALES									
SM	1,00	0,30	0,25		0,20		0,00	0,41	2,15
SP	1,00	0,25	0,19		0,19		0,00	0,39	2,02
SV	1,00	0,20	0,14		0,18		0,00	0,36	1,88
SS	1,00	0,15	0,10		0,17		0,00	0,28	1,71
CP	1,00	0,15			0,15		0,00	0,16	1,46
CS	1,00	0,15			0,14		0,00	0,03	1,32
Promedio	1,00	0,20	0,17		0,17		0,00	0,27	1,76

* No incluye prima de vuelo

Fuente: cálculos del autor con base en la normatividad existente y remuneraciones del año 2000.

Cuadro 11
Factores salariales para asignación de retiro*
Nivel ejecutivo de la Policía Nacional

Grado	Sueldo básico	Prima de retorno	Subsidio de alimentación	Prima de navidad**	Prima de servicios**	Prima de vacaciones**	TOTAL
CO	1,00	0,11	n.d.	0,12	0,05	0,10	1,37
SC	1,00	0,08	n.d.	0,12	0,05	0,09	1,34
IN	1,00	0,03	n.d.	0,11	0,04	0,09	1,28
SI	1,00	0,00	n.d.	0,11	0,04	0,09	1,24
PA	1,00	0,00	n.d.	0,11	0,04	0,09	1,24

* No incluye subsidio de alimentación.

** Se refiere a una doceava parte de cada asignación.

Fuente: cálculos del autor con base en la normatividad existente y remuneraciones del año 2000.

Cuadro 12
Factores salariales para asignación de retiro
Agentes de la Policía Nacional

Antigüedad (años)	Sueldo básico	Prima de actividad	Prima de antigüedad	Prima de navidad	Subsidio familiar	Total
>5	1,00	0,16	0,15	0,00	0,03	1,34
5 - 9	1,00	0,17	0,15	0,00	0,16	1,48
10 - 20	1,00	0,18	0,15	0,10	0,39	1,82
20 o más	1,00	0,18	0,20	0,20	0,39	1,97

Fuente: cálculos del autor con base en las normas existentes y remuneraciones de 2000.

En cuanto al grupo de soldados y auxiliares de la PN, no existe una reglamentación definida para otorgar pensiones o asignaciones de retiro por dos razones básicas. Por un lado, el periodo de permanencia en el servicio es muy corto para constituir derechos de pensiones de jubilación o retiro¹⁹. Por otro, el servicio militar obligatorio es un mandato constitucional (Artículo 216

¹⁹ Los soldados voluntarios (comúnmente conocidos como soldados profesionales), permanecen en promedio dos o tres años, mientras que los del servicio militar obligatorio lo hacen por 12 o 18 meses.

de la Constitución Nacional), que no reviste mayores contraprestaciones para los soldados una vez retirados.

Financiación y administración

Las asignaciones de retiro y lo relacionado con su sustitución pensional están a cargo de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, Casur, y la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía. Entidades con sistemas de reparto puro cuyo balance financiero es deficitario; más del 90% de los pagos se hacen con transferencias directas del gobierno nacional.

Las pensiones de invalidez y de sobrevivencia de los uniformados en servicio activo son pagaderas directamente por el Ministerio de Defensa y la PN. Este organismo también tiene a cargo el pago de las indemnizaciones a que haya lugar, incluyendo las de los soldados y auxiliares bachilleres.

La existencia de estos dos tipos de administradores se traduce en una duplicidad de funciones en lo relativo al manejo de las historias laborales de los uniformados, creando un gasto administrativo adicional.

Para el personal de agentes, oficiales y suboficiales, se exige una cuota de afiliación del 30% del primer sueldo y un aporte mensual del 8% del sueldo básico. Para el NE la cuota de afiliación es la misma pero la cotización baja a 6%. En todos los grupos, el empleador, la Nación, no hace aportes pero asume los pagos de todas las obligaciones pensionales.

Aunque la prima de cotización por parte del afiliado se acerca a la del régimen general²⁰, el IBC es el sueldo básico y no los haberes tenidos en cuenta para liquidar la asignación de retiro, el IBL, creando un gran desfase si se tiene en cuenta todos los factores salariales en cada uno de los grupos de uniformados (cuadros 10, 11 y 12).

Al comparar el monto del aporte actual, su proporción con respecto al IBL resulta menor que el 8% del sueldo básico (cuadro 13). Además, tiene una tendencia descendente según aumenta la escala salarial; por ejemplo, para un ST el monto de aporte actual representa 6.1% del IBL, mientras que para un GR significa 2.7%, constituyendo un sistema de contribución regresivo al interior de la fuerza pública.

²⁰ En el sistema dual, la prima del trabajador es de 3.375% de un IBC compuesto por el sueldo básico más algunos factores salariales.

En resumen la presencia de una carrera jerárquica con despidos obligatorios, la ausencia de un mínimo de edad para pensionarse, el desfase entre el IBC y el IBL, la forma de actualización de las pensiones, la ausencia de cotización

Cuadro 13
Equivalencia entre tasas de cotización
 Según sueldo básico e IBL de la pensión

Grado	Factor salarial	Cotización (%)	
		Sueldo básico	IBL
GR	2,87	8,00	2,79
MG	2,80	8,00	2,86
BG	2,76	8,00	2,89
CR	2,38	8,00	3,36
TC	2,21	8,00	3,61
MY	1,80	8,00	4,44
CT	1,54	8,00	5,18
TE	1,41	8,00	5,67
ST	1,31	8,00	6,10
SM	2,15	8,00	3,71
SP	2,02	8,00	3,95
SV	1,88	8,00	4,25
SS	1,71	8,00	4,69
CP	1,46	8,00	5,47
CS	1,32	8,00	6,06

Fuente: Cálculos propios.

Cuadro 14
Pensionados de Casur según pensión en salarios mínimos
 Junio de 2001

Concepto	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio (millones de \$) (en s.m.l)	
Rangos s.m.l*					
<=1	0	0,0	0	0,0	0,00
>1,<5	51.698	96,5	35.778	0,7	2,42
>=5,<10	1.564	2,9	2.769	1,8	6,19
>=10,<20	273	0,5	1.136	4,2	14,55
>=20,<25	19	0,0	127	6,7	23,31
>=25	0	0,0	0	0,0	0,00
TOTAL	53.554	100	39.810	0,74	2,60

* s.m.l = salario mínimo legal

Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

Cuadro 15
Pensionados Caja de Retiro FFMM según pensión en salarios mínimos
 Junio de 2001

Concepto	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio (millones de \$) (en s.m.l)	
Rangos s.m.l*					
<=1	0	0,0	0	0,0	0,00
>1,<5	20.183	72,9	19.324	1,0	3,35
>=5,<10	6.206	22,4	11.122	1,8	6,27
>=10,<20	1.017	3,7	4.107	4,0	14,12
>=20,<25	160	0,6	989	6,2	21,61
>=25	132	0,5	958	7,3	25,37
TOTAL	27.698	100	36.500	1,32	4,61

* s.m.l = salario mínimo legal

Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

por parte del gobierno y la existencia de dos instancias administradoras de los diferentes beneficios, son los factores que determinan la particularidad del sistema de pensiones de las FFMM y la PN.

Sistema que genera un pasivo pensional del orden de 16% del PIB (a precios del 2001) para el periodo 2001 – 2050, y cubre a 100.500 uniformados activos y unos 82.500²¹ pensionados con asignaciones de retiro, cuyos montos son considerables (cuadros 14 y 15).

4.3.3 Ecopetrol

En términos generales, desde la perspectiva de la seguridad social no se observan motivos que expliquen la excepción de los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol. El trato especial responde principalmente a la presión sindical y a los derechos otorgados por el mecanismo de convenciones colectivas.

Se trata de un grupo de trabajadores de un sector económico con alta rentabilidad y estratégico para el normal funcionamiento de la economía en el estado actual de desarrollo. Sin embargo, por el hecho de ser recursos naturales no renovables, los hidrocarburos pueden agotarse pronto y llegar a ser sustituidos por otras fuentes de energía, disminuyendo la rentabilidad de las empresas del sector y, por tanto, el apalancamiento de los pasivos laborales y pensionales.

Aunque el sector puede ser estratégico, las actividades ejercidas por los funcionarios no parecen ameritar un trato excepcional en materia pensional o laboral. De hecho, en lo referente a los aspectos laborales, Ecopetrol se rige por normas del derecho privado al igual que cualquier empresa.

Y si existen labores de alto riesgo o que detenten contra la salud del trabajador, como las de fundición, herrería y soldadura, éstas ya estarían cubiertas por la reglamentación de la L/100 sobre pensiones especiales, descritas en la sección 4.2.

Beneficios y requisitos

Para acceder a la **pensión de jubilación o vejez**, la Empresa posee dos planes.

Plan 70. Aplica para quienes habiendo prestado 20 años de servicio, reúnan 70 puntos en un sistema en el cual tanto cada año de servicio como cada año de edad representan un punto. Este plan cobija a las personas que ingresaron a

²¹ Esta cifra es superior si se incluyen los pensionados que dependen directamente del Ministerio de Defensa y la PN.

Ecopetrol antes del 31 de diciembre de 1977, quienes conforman un 70% del total de empleados en la actualidad.

Plan de Ley. Requiere una edad mínima de 50 años y al menos 20 años de servicio. Cobija a las personas que ingresaron después del 31 de diciembre de 1977.

En ambos planes, el monto de la pensión es de 75% del promedio del salario total del último año, y se incrementa en dos 2.5 puntos porcentuales por cada año de servicio que exceda los 20.

Para el caso de trabajadores en funciones de fundición y herrería durante 15 años seguidos, la pensión de jubilación se otorga sin consideración a la edad y por un monto del 85%, aumentado en dos puntos porcentuales por año cuando supera los 15 años. Algo parecido sucede con los trabajadores de soldadura quienes tienen derecho a una tasa de reemplazo del 85% si han ejercido su función durante 18 años.

A las pensiones de **invalidez** y **sobrevivencia** se tiene derecho cuando el trabajador haya laborado siete años o más, en forma continua o discontinua, por un monto de 75% del promedio del último salario.

Los gastos de los jubilados no se limitan al pago de pensiones; al hacer el tránsito de trabajador activo a pensionado, la persona conserva los beneficios convencionales (en educación y salud), con la única excepción del plan de vivienda (el cual es sólo para el trabajador activo).

Administración y financiamiento

Ecopetrol asume de forma directa todos los pagos a sus pensionados, sin exigir cotización alguna a los trabajadores excepto en lo referente al uno por ciento con destino al Fondo de Solidaridad Pensional. Igualmente, asume todos los pagos en salud, cesantías y riesgos profesionales, sin cotización por parte de sus empleados.

Esta forma de financiación va en detrimento del bienestar general. En la medida en que los altos pagos en pensiones disminuyan las utilidades de la empresa²², el gobierno nacional dispone de menos recursos para atender otros programas de inversión pública, incluidos los subsidios en salud y pensiones.

²² La normatividad actual posibilita a las empresas industriales y comerciales del Estado, transferir al Gobierno Nacional hasta el 80% de los excedentes financieros. Estos se obtienen de restar la reserva legal y el capital social del patrimonio el cual, a su vez, puede aumentar (disminuir) por efecto de un incremento (caída) en las utilidades finales.

Por otra parte, los costosos beneficios pensionales no poseen una fuente de ingreso estable que los respalde. Se implementaron con base en las altas utilidades de la Empresa, derivadas de una actividad rentística de un recurso natural no renovable. Sin embargo, se prevé que para el 2003 el volumen de crudo propiedad de Ecopetrol no será suficiente para abastecer sus refinerías, situación que obligaría a la Empresa a comprar el producto a los socios de los contratos de asociación a precios internacionales, disminuyendo el flujo de utilidades.

Para respaldar el pasivo pensional, la Empresa empezó a constituir reservas a partir de 1999 a través de patrimonios autónomos con el fin de que en el año 2007 se acumule un capital igual al 70% del pasivo pensional existente a diciembre de 1998²³, el cual ya superaba los cuatro billones de pesos (cuadro 16). A finales de 2001, las reservas ya ascendían a \$3.2 billones y se espera que con sus rendimientos se alcance la meta hacia el año 2005.

Aunque el pasivo pensional de Ecopetrol está parcialmente fondeado, éste seguirá creciendo si se mantienen los altos beneficios y el sistema seguirá siendo inequitativo frente a los otros grupos de la población. Entre 1997 y 2001, dicho pasivo aumentó en más de 100%, al ascender a más de siete billones de pesos, deuda generada por cubrir la seguridad social en pensiones a unos 7.000 trabajadores y 9.500 pensionados, con mesadas promedio de 1.7 millones de pesos en 2001. De estas cifras se desprende que dentro de los regímenes exceptuados, el de Ecopetrol es el sistema menos apalancado y, por tanto, más vulnerable: es el único con un número de jubilados significativamente mayor que el del personal activo (gráfico 7).

En resumen, las edades tempranas de jubilación, la alta tasa de reemplazo, el amplio IBL, el bajo apalancamiento, la ausencia de cotización por parte de los empleados, el tipo de administración de los recursos son los elementos que constituyen la particularidad del régimen pensional de Ecopetrol.

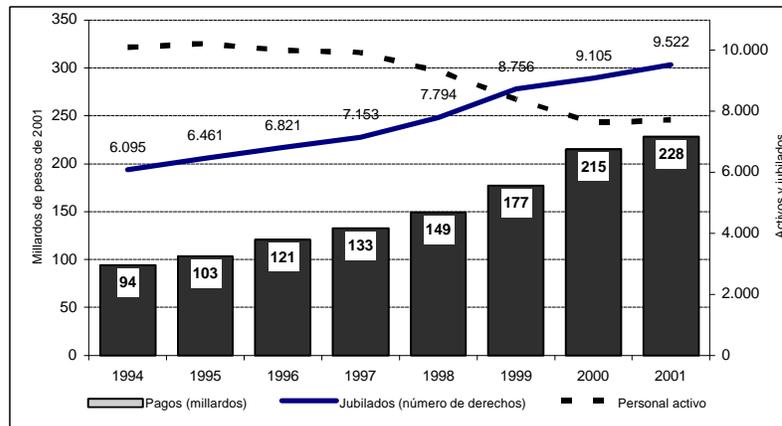
²³ Decreto 1162 de 1999.

Cuadro 16
Cálculo actuarial del pasivo pensional de Ecopetrol
 Millones de pesos, diciembre

Rubro	1997	1998	1999	2000	2001
ACTIVOS					
Para pensiones	1.210.401	1.246.469	1.176.459	1.650.447	1.946.998
Para salud	222.547	266.645	239.244	252.160	302.943
Para educación	128.896	108.934	102.325	112.623	133.928
Cálculo actuarial OPA	24.823	30.970	39.490	43.726	47.601
SUBTOTAL	1.586.667	1.653.018	1.557.518	2.058.956	2.431.470
JUBILADOS					
Para pensiones	1.450.100	2.041.950	2.948.063	3.342.164	3.571.525
Para salud	231.424	360.119	476.249	534.662	586.680
Para educación	78.386	157.267	149.078	174.571	185.911
SUBTOTAL	1.759.910	2.559.336	3.573.390	4.051.397	4.344.116
Bonos pensionales	89.823	163.773	196.194	255.854	292.644
Jubilaciones por amortizar	0	0	0	0	0
TOTAL PASIVO PENSIONAL	3.436.400	4.376.127	5.327.102	6.366.207	7.068.230
Reserva pensional				2.741.000	3.245.000
Pasivo respaldado por reserva (%)				43	46
NÚMERO DE BENEFICIARIOS					
Activos	7.997	7.654	6.566	6.397	6.476
Jubilados	7.153	7.794	8.756	9.105	9.522
Por bonos pensionales	5.574	10.520	12.082	10.205	10.139
TOTAL	20.724	25.968	27.404	25.707	26.137

Fuente: Ecopetrol

Gráfico 7
Personal activo y jubilado y pagos anuales en pensiones de Ecopetrol
 1994 - 2001, millardos de pesos y número de personas



Fuente: Ecopetrol

Lo anterior sin tener en cuenta la existencia de la convención colectiva. Es decir, aún si Ecopetrol no hubiese sido exceptuada, sus empleados podrían disfrutar de amplios beneficios pensionales a través de acuerdos convencionales como lo hacen otras entidades del sector público, algunas de las cuales se tratan a continuación.

4.4 Los casos de las convenciones colectivas

A través de la convención colectiva ciertos grupos de trabajadores logran beneficios extensivos en varios aspectos incluidos los relacionados con la seguridad social.

Esa herramienta contractual está respaldada por acuerdos que Colombia ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y por la Constitución Política de 1991 (artículos 55, 56 y 57). Su apoyo jurídico se manifiesta en el Artículo 11 de la L/100 que respeta y mantiene vigentes los derechos adquiridos conforme a disposiciones normativas anteriores, pacto o convención colectiva de trabajo.

Su poder legal y jurídico está basado en el hecho de que los beneficios y, en general, las reglas contenidas en ella, son producto del acuerdo mutuo entre patronos y trabajadores, éstos últimos legitimados por medio de sindicatos.

Aunque también opera para el sector privado, es en empresas u organizaciones del sector público donde se otorgan las mayores concesiones a favor de los trabajadores, traducidas en altos beneficios en educación, salud, pensiones, salarios, dotaciones de trabajo, vivienda, entre otros.

Beneficios financiados con cargo al presupuesto de las empresas, situación que puede ir en detrimento del desempeño financiero tanto de la firma si no hay aumentos en productividad, como del gobierno cuando son empresas del sector público a través de un menor flujo de transferencias hacia el presupuesto nacional²⁴.

Las generosas concesiones en materia laboral y pensional son, de hecho, una de las principales razones que llevaron a la quiebra a empresas como Colpuertos, Caja Agraria y Ferrocarriles Nacionales.

En vista de esa situación, la Comisión de Gasto consideró indispensable adoptar esquemas de programación financiera para obligar a las entidades públicas a constituir patrimonios autónomos para responder directamente por los costos extra legales de las convenciones colectivas.

Los dos casos tratados a continuación ilustran la forma como opera buena parte del subsistema de convenciones colectivas, presentes también en la Empresa de Acueducto de Bogotá, Emcali, Adpostal, Inravisión, entre otras empresas.

²⁴ Ver nota número 22.

4.4.1 Banco de la República

Los empleados realizan los aportes de ley de 13.5 puntos al propio Banco, para quienes estaban vinculados antes de entrar en vigencia la L/100, o al sistema dual del ISS y AFPs, para empleados enganchados después de L/100. No obstante, por convención colectiva se tienen pactados beneficios adicionales en materia pensional.

La pensión de jubilación se obtiene con 20 años de servicio y una edad mínima de 55 años si son varones y 50 si son mujeres. Su monto equivale al 75%, incrementado gradualmente hasta un 100% (cuadro 17), de un IBL compuesto por el último sueldo más la duodécima parte de los demás conceptos salariales devengados durante el último año de servicios, sin sobrepasar el tope máximo establecido por la L/100 (20 salarios mínimos).

Con 30 años de servicios continuos o discontinuos, la tasa de reemplazo es de 100% sin consideración a la edad. Las mujeres pueden obtener pensión de jubilación del 90% sin consideración a su edad, con 25 años de servicio.

Cuando un trabajador con 10 o más años de servicio, sea retirado por causas ajenas a su voluntad tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de 50% del IBL, aumentada en 2.5 puntos adicionales por cada año que exceda los 10 hasta un máximo de 75%. De forma similar funciona la pensión de invalidez permanente, pero después de 20 años de servicio se rige por la gradualidad descrita en el cuadro 17.

Al existir incompatibilidad de pensiones, un trabajador no puede tener una mesada del régimen convencional del Banco y otra por el régimen general. En caso de que este último reconozca una pensión, el Banco queda obligado a pagar únicamente el mayor valor entre la pensión que venía cancelando y la reconocida por el ISS o las AFPs.

A mediados de 2001 el pasivo pensional del Banco sumaba \$918.000 millones, monto que se encuentra fondeado prácticamente en su totalidad. Pasivo generado para garantizar la seguridad social en pensiones a 2.755 empleados (2.569 en convención colectiva) y 4.032 pensionados según datos a febrero de 2002. El cuadro 18 muestra el número pensionados según el monto de la mesada en términos de salarios mínimos, a mayo de 2000.

Cuadro 17	
Pensión de jubilación	
Banco de la República	
Años de servicio	% sobre el salario
20	75
21	77
22	79
23	81
24	83
25	85
26	88
27	91
28	94
29	97
30 y más	100

Cuadro 18	
Jubilados según monto de pensión en s.m.l.	
Banco de la República, a mayo de 2000	
Rangos en s.m.l.	Pensionados (personas)
<=2	50
>2,5>=	1.265
>5,10>=	1.582
>10,20>=	690
>20,30>=	68
>30,40>=	13
>40,50>=	2
>50	0
Total	3.670

Fuente: Ministerio de Trabajo

4.4.2 Instituto de Seguros Sociales

El régimen pensional de los empleados al ISS es similar al del Banco de la República en el sentido de que los beneficios adicionales a los de la L/100, otorgados por convención colectiva, se financian con cargo al presupuesto del ISS como empleador²⁵, pero difiere en muchos otros aspectos.

No existen reservas para cubrir, siquiera parcialmente, el pasivo pensional que en 1998 ascendía a dos billones de pesos (OIT, 1998).

Los requisitos para acceder a la pensión de jubilación son los mismos que en el Banco de la República, pero con una tasa de reemplazo de 100% del promedio de un IBL constituido por asignación básica, prima de servicio y de vacaciones,

²⁵ En este caso el ISS asume dos roles, patrono y/o asegurador. Como patrono tiene la obligación de financiar los costos convencionales y como asegurador la de responder por los pagos en los términos de la Ley 100.

auxilio de alimentación y de transporte, y los pagos por trabajos no habituales (trabajo nocturno, suplementario, horas extras, dominicales, feriados).

Por último, la convención colectiva del ISS cobija a un buen número de personas, agrupadas en varios sindicatos. Entre ellos Sintraiss, Anec, Asteco, Asocolquifar, Acodin, Asincoltras, Asbas, Asdoas y Aciteq. A 2001 el número de pensionados ascendía a 17.000 con una mesada de seis salarios mínimos en promedio y el total de empleados estaba alrededor de 12.000 personas.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del presente artículo se constata de una forma sucinta la alta fragmentación e inequidad del sistema pensional colombiano luego de la reforma de 1993. Una segmentación que provee diversos beneficios y exige diferentes condiciones a grupos de trabajadores desempeñando actividades de naturaleza heterogénea.

Aspectos determinantes de esas diferencias son las tempranas edades de jubilación, el desfase entre el IBC y el IBL, el mecanismo de actualización de las pensiones, los bajos o nulos aportes de los empleados y del Estado como patrón, la existencia de entes administrativos exclusivos para ciertos grupos y el amplio periodo de disfrute de los beneficios.

Desde el punto de vista de los principios de la seguridad social, la justificación de las ventajas a nivel pensional no resulta clara para ciertos grupos como Ecopetrol, los casos de las convenciones colectivas, el Magisterio y muchos segmentos de la transición (por ejemplo, Congresistas y miembros de las Altas Cortes). Los casos de las FFMM, la PN y las pensiones especiales, responden a razones técnicas.

Todas estas características y diferencias requieren que cualquier reforma se implemente de acuerdo con las necesidades, peculiaridades y efectos sobre las finanzas públicas de cada sector.

El régimen de transición aún resulta muy costoso para el gobierno y exhibe un carácter de inequidad frente al régimen general. Una tasa de reemplazo menor o la ampliación gradual de la edad de jubilación, serían elementos a tener en cuenta.

Una óptima adecuación del sistema pensional del Magisterio comprende acciones como hacer competitiva la carrera docente, cambiar el mecanismo de

actualización de las pensiones, aumentar los aportes por parte del docente y revisar la concurrencia de dos o más asignaciones.

Los sistemas de los miembros de la fuerza pública responden a condiciones particulares de las carreras militar y policial que ameritan un trato especial. Sin embargo, no existen razones para conservar mecanismos perversos para las finanzas del gobierno y para el propio desempeño de la fuerza pública. En consecuencia, es importante cambiar el mecanismo de actualización de las pensiones, eliminar el desfase entre IBC e IBL y examinar la parte administrativa.

No se encuentra motivo ni técnico ni administrativo, para mantener la excepcionalidad a los empleados de Ecopetrol. Sus condiciones y necesidades laborales no exigen un trato especial y, por el contrario, constituyen el caso de mayor discriminación frente al sistema general. Podrían incorporarse al régimen general sin diferencia en requisitos y beneficios.

Queda la posibilidad de moderar los beneficios y ampliar los requisitos de las convenciones colectivas, cuando éstas son renovadas, por lo general cada dos años. Porque los problemas de inequidad y de tipo financiero no se resuelven con la constitución de patrimonios autónomos para fondar los pasivos pensionales, los cuales aumentan con el paso del tiempo.

REFERENCIAS

Arenas, Alberto. 2001. El sistema de pensiones en Chile. Resultados u desafíos pendientes. Departamento de Estudios, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda de Chile

Comisión de Gasto. 1997. El saneamiento fiscal, un compromiso de la sociedad. Tomo IV. Comisión de Recionalización del Gasto y de las Finanzas Públicas. Bogotá.

Fomag, 1998. Manual de prestaciones económicas de los docentes afiliados al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio. Bogotá.

Gaviria, A. y Hugo Barrientos. 2001. Determinantes de la calidad de la educación en Colombia. Serie Archivos de Economía, No. 159. Departamento Nacional de Planeación. Febrero. Bogotá.

OIT, 1998. Valuación actuarial de los regímenes de seguridad social contenidos en la Ley 100 de 1993 administrados por el Instituto de Seguros Sociales. Organización Internacional del Trabajo.

Rodríguez, Luz Stella. 1999. Legislación del Magisterio Oficial sobre regímenes pensionales de vejez, invalidez y sobrevivencia, factores salariales y auxilio de cesantías. Mimeo de la Consejería Presidencial para la Política Social.

Solís S., Fernando. 2001. Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. En: Una agenda para las finanzas públicas de México. Instituto Tecnológico Autónomo de México, ITAM. México D.F.

Villamizar G., Maria Eugenia. 1992. La seguridad social de los trabajadores del Estado. Entidades de previsión social del orden nacional. Informe de consultoría presentado al Departamento Nacional de Planeación.

Anexo 1
Beneficios y requisitos del régimen general

Concepto	Régimen de prima media con prestación definida	Régimen de ahorro individual con solidaridad
Entidades administradoras	ISS, Cajas y Fondos Pensionales del sector público que no sean declarados insolventes	Sociedades administradoras de fondos de pensiones las sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantía autorizadas por la Superintendencia Bancaria.
Edad mínima de pensión	Hasta el año 2014 será de 55 años para las mujeres y 60 para los hombres. A partir del año 2014 será de 57 años para las mujeres y 62 para los hombres	En principio, la escoge libremente el afiliado. La garantía de pensión mínima del Estado opera a partir de los 57 años para las mujeres y los 62 para los hombres.
Semanas de cotización	Mínimo 1000 (aproximadamente 20 años)	Las necesarias para acumular en las cuentas de ahorro un capital que le permita al trabajador tener una pensión superior al 110% del salario mínimo. Para acceder a la garantía estatal de pensión mínima deben haberse cotizado por lo menos 1.150 semanas.
Ingreso base de liquidación	El promedio de los salarios sobre los cuales se haya cotizado en los últimos 10 años. No obstante, si el promedio de los salarios de toda la vida laboral del trabajador resulta superior al anterior, se podrá escoger este último como ingreso base de liquidación, siempre y cuando se hayan cotizado 1,250 semanas como mínimo.	El mismo régimen de prima media. No obstante, los afiliados tienen la posibilidad de efectuar aportes adicionales.
Monto de la pensión	Por las primeras 1000 semanas de cotización (aprox. 20 años), 65% del IBL. Por cada 50 semanas adicionales (1 año) hasta 1.200, el porcentaje se incrementa en un 2% hasta llegar a un 73%. Por cada 50 semanas adicionales a las primeras 1.200, un 3% adicional hasta un máximo de del 85% del ingreso base de liquidación	Depende de los ahorros efectuados y del rendimiento de los mismos.
Monto de cotización	A partir de 1996, 13,5%. El 75% a cargo del empleador y el 25% restante a cargo del trabajador. Trabajadores independientes asumen la totalidad de los aportes. Los trabajadores con ingresos iguales o superiores a cuatro salarios mínimos mensuales aportan un punto adicional, con destino al Fondo de Solidaridad Pensional. Este porcentaje correrá por cuenta del afiliado.	El monto de cotización obligatoria es el mismo del ISS media. Adicionalmente, es posible realizar aportes voluntarios periódicos o esporádicos.
Traslados	Los traslados al Régimen de Ahorro Individual se pueden hacer cada tres años. Las cotizaciones de antes del 31 de marzo de 1994 y las efectuadas posteriormente al ISS o a una caja o fondo del sector público dan lugar a la expedición de un bono pensional a favor del afiliado que se traslade a un fondo de pensiones. Este fondo es redimible en el momento de adquirir la pensión.	Entre fondos, los afiliados pueden solicitar traslados cada seis meses. Los traslados al Régimen de Prima Media pueden efectuarse cada 3 años. Traslados entre fondos o al ISS implican traslado de sumas ahorradas, sin perder las semanas cotizadas

Fuente: Ley 100 de 1993

Anexo 2
Pensionados del ISS según pensión en salarios mínimos
 Diciembre de 2000

Concepto Rangos s.m.l*	Pensionados (personas)	Participación (%)	Nómina mes (millones de \$)	Pensión promedio	
				(millones de \$)	(en s.m.l)
Hasta 2	369.738	83,42%	158.618	0,43	1,50
>2,<=4	48.729	10,99%	41.809	0,86	3,00
>4,<=7	16.662	3,76%	26.209	1,57	5,50
>7,<=10	4.541	1,02%	11.039	2,43	8,50
>10,<=13	1.724	0,39%	5.670	3,29	11,50
>13,<=16	1.031	0,23%	4.276	4,15	14,50
>16	780	0,18%	4.015	5,15	18,00
TOTAL	443.205	100,00%	251.637	0,57	1,99

* s.m.l = salario mínimo legal

Fuente:Ministerio de Trabajo - Dirección General de Prestaciones Económicas

Anexo 3

Prestaciones Sociales que hacen parte de los factores salariales¹

Magisterio Oficial

	Docentes Nacionales y Nacionalizados ²	Docentes Nacionales y Nacionalizados ³
Prestaciones	Monto	IBL
Prima de vacaciones	15 días de salario La ley 91/89 no la reconoce a los docentes que se vinculen a partir del 1 de Enero de 1990.	Factores específicos de remuneración: a. Asignación básica mensual b. Incrementos de remuneración c. Gastos de representación. d. Prima técnica. e. Auxilios de alimentación y de transporte f. Prima de servicios g. Bonificación por servicios prestados Lo anterior constituyen factores salariales para liquidar las pensiones y las cesantías.. De igual manera están exentas de retención en la fuente y de descuentos para la caja de previsión
Prima de Navidad	Un (1) mes de salario que corresponda al cargo el 30 de Noviembre de cada año	a. La asignación básica b. Aumentos de remuneración c. Gastos de representación. d. Prima técnica. e. Auxilios de alimentación y de transporte. f. Prima de servicios y rima de vacaciones. g. Bonificación por servicios prestados Lo anterior constituyen factores salariales para liquidar las pensiones y las cesantías.... De igual manera están exentas de retención en la fuente y de descuentos para la caja de previsión.

¹ D.L.3135/68, D.1848/69, D:L..311/68, leyes 33 y 62/85, Ley 71/88 D.L.1045/78, art.5.

² Los docentes nacionales y los vinculados a partir de enero de 1990, para el efecto de prestaciones económicas y sociales, se rigen por normas aplicables a empleados públicos del orden nacional. Ds. 3135/68, 1848/69 y 1045/78L29/89. Las prestaciones socilaes están a cargo de la Nación. Los docentes nacionalizados vinculados hasta 1989, para efectos de prestaciones económicas y sociales, mantendrán el régimen prestacional de cada entidad territorial.

³ Los docentes nacionales y los vinculados a partir de enero de 1990, para efecto de prestaciones económicas y sociales se regirán por normas aplicables a los empleados públicos del orden nacional. Ds. 3135/68, 1848/69 y 1045/78L29/89. Las prestaciones sociales están a cargo de la Nación.

Anexo 3 Continuación

Prima de servicios	15 días de salario	a. Sueldo básico. b. Incrementos salariales de antigüedad c. Gastos de representación. d. Auxilio de alimentación y transporte. e. Bonificación por servicios prestados
Prima de alimentación	Solo para personal docente ⁴ : Se fijó en 1997 (1 de enero) en \$16.080 mensuales, para quienes devengaban un salario hasta \$483.528.	Se tiene en cuenta para liquidar: a. Vacaciones y prima de vacaciones b. Prima de navidad. c. Cesantías y pensiones. d. Auxilio de enfermedad. e. Auxilio de maternidad. f. Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional g. Seguro por muerte.
Prima de ruralidad		
Prima de vivienda		
Prima de carestía		
Prima de grado		
Prima conyugal		
Prima de clima		
Prima de escalafón		
Prima semestral		
Auxilio de transporte	Suma fija fijada por ley.	Se computa para liquidar lo siguiente: a. Las vacaciones y la prima de vacaciones. b. Prima de navidad. c. Cesantías y pensiones. d. Auxilio por enfermedad y maternidad. e. Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad f. Seguro de muerte g. Prima de servicios
Auxilio de movilización rural	Sólo para docentes: Auxilio mensual de \$9.170, establecido en 1997 ⁵	
Incrementos salariales por servicios prestados en primaria		
Gastos de representación		
Sobresueldos sobrebonificaciones	Sólo para docentes: De acuerdo con el cargo y funciones que desempeña: rector, coordinador académico o de disciplina director de escuela, etc.	

⁴ D.E. 45/97, art.18

⁵ D.E 45/97, art. 11

Fuente: Rodríguez, 1999.

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
1	La coyuntura económica en Colombia y Venezuela	Andrés Langebaek Patricia Delgado Fernando Mesa Parra	Octubre 1992
2	La tasa de cambio y el comercio colombo-venezolano	Fernando Mesa Parra Andrés Langebaek	Noviembre 1992
3	¿Las mayores exportaciones colombianas de café redujeron el precio externo?	Carlos Esteban Posada Andrés Langebaek	Noviembre 1992
4	El déficit público: una perspectiva macroeconómica	Jorge Enrique Restrepo Juan Pablo Zárate Carlos Esteban Posada	Noviembre 1992
5	El costo de uso del capital en Colombia	Mauricio Olivera	Diciembre 1992
6	Colombia y los flujos de capital privado a América Latina	Andrés Langebaek	Febrero 1993
7	Infraestructura física. “Clubs de convergencia” y crecimiento económico	José Darío Uribe	Febrero 1993
8	El costo de uso del capital: una nueva estimación (Revisión)	Mauricio Olivera	Marzo 1993
9	Dos modelos de transporte de carga por carretera	Carlos Esteban Posada Edgar Trujillo Ciro Alvaro Concha Juan Carlos Elorza	Marzo 1993
10	La determinación del precio interno del café en un modelo de optimización intertemporal	Carlos Felipe Jaramillo Carlos Esteban Posada Edgar Trujillo	Abril 1993
11	El encaje óptimo	Edgar Trujillo Ciro Alvaro Concha Carlos Esteban Posada	Mayo 1993
12	Crecimiento económico, “Capital humano” y educación: la teoría y el caso colombiano posterior a 1945	Carlos Esteban Posada	Junio 1993
13	Estimación del PIB trimestral según los componentes del gasto	Rafael Cubillos Fanny Mercedes Valderrama	Junio 1993
14	Diferencial de tasas de interés y flujos de capital en Colombia (1980-1993)	Andrés Langebaek	Agosto 1993
15	Empleo y capital en Colombia: nuevas estimaciones (1950-1992)	Adriana Barrios Marta Luz Henao Carlos Esteban Posada Fanny Mercedes Valderrama Diego Mauricio Vásquez	Septiembre 1993

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
16	Productividad, crecimiento y ciclos en la economía colombiana (1967-1992)	Carlos Esteban Posada	Septiembre 1993
17	Crecimiento económico y apertura en Chile y México y perspectivas para Colombia	Fernando Mesa Parra	Septiembre 1993
18	El papel del capital público en la producción, inversión y el crecimiento económico en Colombia	Fabio Sánchez Torres	Octubre 1993
19	Tasa de cambio real y tasa de cambio de equilibrio	Andrés Langebaek	Octubre 1993
20	La evolución económica reciente: dos interpretaciones alternativas	Carlos Esteban Posada	Noviembre 1993
21	El papel de gasto público y su financiación en la coyuntura actual: algunas implicaciones complementarias	Alvaro Zarta Avila	Diciembre 1993
22	Inversión extranjera y crecimiento económico	Alejandro Gaviria Javier Alberto Gutiérrez	Diciembre 1993
23	Inflación y crecimiento en Colombia	Alejandro Gaviria Carlos Esteban Posada	Febrero 1994
24	Exportaciones y crecimiento en Colombia	Fernando Mesa Parra	Febrero 1994
25	Experimento con la vieja y la nueva teoría del crecimiento económico (¿porqué crece tan rápido China?)	Carlos Esteban Posada	Febrero 1994
26	Modelos económicos de criminalidad y la posibilidad de una dinámica prolongada	Carlos Esteban Posada	Abril 1994
27	Regímenes cambiarios, política macroeconómica y flujos de capital en Colombia	Carlos Esteban Posada	Abril 1994
28	Comercio intraindustrial: el caso colombiano	Carlos Pombo	Abril 1994
29	Efectos de una bonanza petrolera a la luz de un modelo de optimización intertemporal	Hernando Zuleta Juan Pablo Arango	Mayo 1994
30	Crecimiento económico y productividad en Colombia: una perspectiva de largo plazo (1957-1994)	Sergio Clavijo	Junio 1994
31	Inflación o desempleo: ¿Acaso hay escogencia en Colombia?	Sergio Clavijo	Agosto 1994

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
32	La distribución del ingreso y el sistema financiero	Edgar Trujillo Ciro	Agosto 1994
33	La trinidad económica imposible en Colombia: estabilidad cambiaria, independencia monetaria y flujos de capital libres	Sergio Clavijo	Agosto 1994
34	¿'Déjà vu?: tasa de cambio, deuda externa y esfuerzo exportador en Colombia.	Sergio Clavijo	Mayo 1995
35	La crítica de Lucas y la inversión en Colombia: nueva evidencia	Mauricio Cárdenas Mauricio Olivera	Septiembre 1995
36	Tasa de Cambio y ajuste del sector externo en Colombia	Fernando Mesa Parra Dairo Estrada	Septiembre 1995
37	Análisis de la evolución y composición del Sector Público	Mauricio Olivera G. Manuel Fernando Castro Q. Fabio Sánchez T.	Septiembre 1995
38	Incidencia distributiva del IVA en un modelo del ciclo de vida	Juan Carlos Parra Osorio Fabio José Sánchez T.	Octubre 1995
39	Por qué los niños pobres no van a la escuela? (Determinantes de la asistencia escolar en Colombia)	Fabio Sánchez Torres Jairo Augusto Núñez M.	Noviembre 1995
40	Matriz de Contabilidad Social 1992	Fanny M. Valderrama Javier Alberto Gutiérrez	Diciembre 1995
41	Multiplicadores de Contabilidad Derivados de la Matriz de Contabilidad Social	Javier Alberto Gutiérrez Fanny M. Valderrama G.	Enero 1996
42	El ciclo de referencia de la economía colombiana	Martin Maurer María Camila Uribe S.	Febrero 1996
43	Impacto de las transferencias intergubernamentales en la distribución interpersonal del ingreso en Colombia	Juan Carlos Parra Osorio	Marzo 1996
44	Auge y colapso del ahorro empresarial en Colombia 1983-1994	Fabio Sánchez Torres Guillermo Murcia Guzmán Carlos Oliva Neira	Abril 1996
45	Evolución y comportamiento del gasto público en Colombia 1950-1994	Cielo María Numpaque Ligia Rodríguez Cuestas	Mayo 1996
46	Los efectos no considerados de la apertura económica en el mercado laboral industrial	Fernando Mesa Parra Javier Alberto Gutiérrez	Mayo 1996
47	Un modelo de Financiamiento óptimo de un aumento permanente en el gasto público: Una ilustración con el caso colombiano.	Alvaro Zarta Avila	Junio 1996

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
48	Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976 -1995	Rocío Ribero M. Carmen Juliana García B.	Agosto 1996
49	Un sistema de indicadores líderes para Colombia	Martín Maurer María Camila Uribe Javier Birchenall	Agosto 1996
50	Evolución y determinantes de la productividad en Colombia: Un análisis global y sectorial	Fabio Sánchez Torres Jorge Iván Rodríguez Jairo Núñez Méndez	Agosto 1996
51	Gobernabilidad y Finanzas Públicas en Colombia	César A. Caballero R	Noviembre 1996
52	Tasas Marginales Efectivas de Tributación en Colombia	Mauricio Olivera G.	Noviembre 1996
53	Un modelo keynesiano para la economía colombiana	Fabio José Sánchez T. Clara Elena Parra	Febrero 1997
54	Trimestralización del Producto Interno Bruto por el lado de la oferta.	Fanny M. Valderrama	Febrero 1997
55	Poder de mercado, economías de escala, complementariedades intersectoriales y crecimiento de la productividad en la industria colombiana.	Juán Mauricio Ramírez	Marzo 1997
56	Estimación y calibración de sistemas flexibles de gasto.	Orlando Gracia Gustavo Hernández	Abril 1997
57	Mecanismos de ahorro e Inversión en las Empresas Públicas Colombianas: 1985-1994	Fabio Sánchez Torres Guillermo Murcia G.	Mayo 1997
58	Capital Flows, Savings and investment in Colombia 1990-1996	José Antonio Ocampo G. Camilo Ernesto Tovar M.	Mayo 1997
59	Un Modelo de Equilibrio General Computable con Competencia imperfecta para Colombia	Juan Pablo Arango Orlando Gracia Gustavo Hernández Juan Mauricio Ramírez	Junio 1997
60	El cálculo del PIB Potencial en Colombia	Javier A. Birchenall J.	Julio 1997
61	Determinantes del Ahorro de los hogares. Explicación de su caída en los noventa.	Alberto Castañeda C. Gabriel Piraquive G.	Julio 1997
62	Los ingresos laborales de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995	Rocío Ribero Claudia Meza	Agosto 1997

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
63	Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995	Rocío Ribero Claudia Meza	Agosto 1997
64	Inversión bajo incertidumbre en la Industria Colombiana: 1985-1995	Javier A. Birchenall	Agosto 1997
65	Modelo IS-LM para Colombia. Relaciones de largo plazo y fluctuaciones económicas.	Jorge Enrique Restrepo	Agosto 1997
66	Correcciones a los Ingresos de las Encuestas de hogares y distribución del Ingreso Urbano en Colombia.	Jairo A. Núñez Méndez Jaime A. Jiménez Castro	Septiembre 1997
67	Ahorro, Inversión y Transferencias en las Entidades Territoriales Colombianas	Fabio Sánchez Torres Mauricio Olivera G. Giovanni Cortés S.	Octubre 1997
68	Efectos de la Tasa de cambio real sobre la Inversión industrial en un Modelo de transferencia de precios	Fernando Mesa Parra Leyla Marcela Salguero Fabio Sánchez Torres	Octubre 1997
69	Convergencia Regional: Una revisión del caso Colombiano.	Javier A. Birchenall Guillermo E. Murcia G.	Octubre 1997
70	Income distribution, human capital and economic growth in Colombia.	Javier A. Birchenall	Octubre 1997
71	Evolución y determinantes del Ahorro del Gobierno Central.	Fabio Sánchez Torres Ma. Victoria Angulo	Noviembre 1997
72	Macroeconomic Performance and Inequality in Colombia: 1976-1996	Raquel Bernal Mauricio Cárdenas Jairo Núñez Méndez Fabio Sánchez Torres	Diciembre 1997
73	Liberación comercial y salarios en Colombia: 1976-1994	Donald Robbins	Enero 1998
74	Educación y salarios relativos en Colombia: 1976-1995 Determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del Ingreso	Jairo Núñez Méndez Fabio Sánchez Torres	Enero 1998
75	La tasa de interés "óptima"	Carlos Esteban Posada Edgar Trujillo Ciro	Febrero 1998
76	Los costos económicos de la criminalidad y la violencia en Colombia: 1991-1996	Edgar Trujillo Ciro Martha Elena Badel	Marzo 1998
77	Elasticidades Precio y Sustitución para la Industria Colombiana	Juán Pablo Arango Orlando Gracia Gustavo Hernández	Marzo 1998

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
78	Flujos Internacionales de Capital en Colombia: Un enfoque de Portafolio	Ricardo Rocha García Fernando Mesa Parra	Marzo 1998
79	Macroeconomía, ajuste estructural y equidad en Colombia: 1978-1996	José Antonio Ocampo María José Pérez Camilo Ernesto Tovar Francisco Javier Lasso	Marzo 1998
80	La Curva de Salarios para Colombia. Una Estimación de las Relaciones entre el Desempleo, la Inflación y los Ingresos Laborales, 1984- 1996.	Fabio Sánchez Torres Jairo Núñez Méndez	Marzo 1998
81	Participación, Desempleo y Mercados Laborales en Colombia	Jaime Tenjo G. Rocio Ribero M.	Abril 1998
82	Reformas comerciales, márgenes de beneficio y productividad en la industria colombiana	Juán Pablo Arango Orlando Gracia Gustavo Hernández Juán Mauricio Ramírez	Abril 1998
83	Capital y Crecimiento Económico en un Modelo Dinámico: Una presentación de la dinámica Transicional para los casos de EEUU y Colombia	Alvaro Zarta Avila	Mayo 1998.
84	Determinantes de la Inversión en Colombia: Evidencia sobre el capital humano y la violencia.	Clara Helena Parra	Junio 1998.
85	Mujeres en sus casas: Un recuento de la población Femenina económicamente activa	Piedad Urdinola Contreras	Junio 1998.
86	Descomposición de la desigualdad del Ingreso laboral Urbano en Colombia: 1976-1997	Fabio Sánchez Torres Jairo Núñez Méndez	Junio 1998.
87	El tamaño del Estado Colombiano Indicadores y tendencias 1976-1997	Angela Cordi Galat	Junio 1998.
88	Elasticidades de sustitución de las importaciones Para la economía colombiana.	Gustavo Hernández	Junio 1998.
89	La tasa natural de desempleo en Colombia	Martha Luz Henao Norberto Rojas	Junio 1998.
90	The role of shocks in the colombian economy	Ana María Menéndez	Julio 1998.
91	The determinants of Human Capital Accumulation in Colombia, with implications for Trade and Growth Theory	Donald J. Robbins	Julio 1998.
92	Estimaciones de funciones de demanda de trabajo dinámicas para la economía colombiana, 1980-1996	Alejandro Vivas Benítez Stefano Farné Dagoberto Urbano	Julio 1998.
93	Análisis de las relaciones entre violencia y equidad	Alfredo Sarmiento Lida Marina Becerra	Agosto 1998.

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
94	Evaluación teórica y empírica de las exportaciones no tradicionales en Colombia	Fernando Mesa Parra María Isabel Cock Angela Patricia Jiménez	Agosto 1998.
95	Valoración económica del empleo doméstico femenino no remunerado, en Colombia, 1978-1993	Piedad Urdinola Contreras	Agosto 1998.
96	Eficiencia en el Gasto Público de Educación.	María Camila Uribe	Agosto 1998.
97	El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo. 1976-1998.	Jairo Núñez M. Raquel Bernal S.	Septiembre 1998.
98	Productividad y retornos sociales del Capital humano: Microfundamentos y evidencia para Colombia.	Francisco A. González R. Carolina Guzmán R. Angela L. Pachón G.	Noviembre 1998.
99	Reglas monetarias en Colombia y Chile	Jorge E. Restrepo L.	Enero 1999.
100	Inflation Target Zone: The Case of Colombia 1973-1994	Jorge E. Restrepo L.	Febrero 1999.
101	¿ Es creíble la Política Cambiaria en Colombia?	Carolina Hoyos V.	Marzo 1999.
102	La Curva de Phillips, la Crítica de Lucas y la persistencia de la inflación en Colombia	Javier A. Birchenall	Abril 1999.
103	Un modelo macroeconómico para la economía Colombiana	Javier A. Birchenall Juan Daniel Oviedo	Abril 1999.
104	Una revisión de la literatura teórica y la experiencia Internacional en regulación	Marcela Eslava Mejía	Abril 1999.
105	El transporte terrestre de carga en Colombia Documento para el Taller de Regulación.	Marcela Eslava Mejía Eleonora Lozano Rodríguez	Abril 1999.
106	Notas de Economía Monetaria. (Primera Parte)	Juan Carlos Echeverry G.	Abril 1999.
107	Ejercicios de Causalidad y Exogeneidad para Ingresos salariales nominales públicos y privados Colombianos (1976-1997).	Mauricio Bussolo Orlando Gracia Camilo Zea	Mayo 1999.
108	Real Exchange Rate Swings and Export Behavior: Explaining the Robustness of Chilean Exports.	Felipe Illanes	Mayo 1999.
109	Segregación laboral en las 7 principales ciudades del país.	Piedad Urdinola	Mayo 1999.
110	Estimaciones trimestrales de la línea de pobreza y sus relaciones con el desempeño macroeconómico Colombiano. (1977-1997)	Jairo Núñez Méndez Fabio José Sánchez T.	Mayo 1999
111	Costos de la corrupción en Colombia.	Marta Elena Badel	Mayo 1999

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
112	Relevancia de la dinámica transicional para el crecimiento de largo plazo: Efectos sobre las tasas de interés real, la productividad marginal y la estructura de la producción para los casos de EEUU y Colombia..	Alvaro Zarta	Junio 1999
113	La recesión actual en Colombia: Flujos, Balances y Política anticíclica	Juan Carlos Echeverry	Junio 1999
114	Monetary Rules in a Small Open Economy	Jorge E. Restrepo L.	Junio 1999
115	El Balance del Sector Público y la Sostenibilidad Fiscal en Colombia	Juan Carlos Echeverry Gabriel Piraquive Natalia Salazar Ma. Victoria Angulo Gustavo Hernández Cielo Ma. Numpaque Israel Fainboim Carlos Jorge Rodriguez	Junio 1999
116	Crisis y recuperación de las Finanzas Públicas. Lecciones de América Latina para el caso colombiano.	Marcela Eslava Mejía	Julio 1999
117	Complementariedades Factoriales y Cambio Técnico en la Industria Colombiana.	Gustavo Hernández Juan Mauricio Ramírez	Julio 1999
118	¿Hay un estancamiento en la oferta de crédito?	Juan Carlos Echeverry Natalia Salazar	Julio 1999
119	Income distribution and macroeconomics in Colombia.	Javier A. Birchenall J.	Julio 1999.
120	Transporte carretero de carga. Taller de regulación. DNP-UMACRO. Informe final.	Juan Carlos Echeverry G. Marcela Eslava Mejía Eleonora Lozano Rodriguez	Agosto 1999.
121	¿ Se cumplen las verdades nacionales a nivel regional? Primera aproximación a la construcción de matrices de contabilidad social regionales en Colombia.	Nelly. Angela Cordi Galat	Agosto 1999.
122	El capital social en Colombia. La medición nacional con el BARCAS Separata N° 1 de 5	John SUDARSKY	Octubre 1999.
123	El capital social en Colombia. La medición nacional con el BARCAS Separata N° 2 de 5	John SUDARSKY	Octubre 1999.
124	El capital social en Colombia. La medición nacional con el BARCAS Separata N° 3 de 5	John SUDARSKY	Octubre 1999.
125	El capital social en Colombia. La medición nacional con el BARCAS Separata N° 4 de 5	John SUDARSKY	Octubre 1999.

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
126	El capital social en Colombia. La medición nacional con el BARCAS Separata N° 5 de 5	John SUDARSKY	Octubre 1999.
127	The Liquidity Effect in Colombia	Jorge E. Restrepo	Noviembre 1999.
128	Upac: Evolución y crisis de un modelo de desarrollo.	Juan C Echeverry Orlando Gracia B. Piedad Urdinola	Diciembre 1999.
129	Confronting fiscal imbalances via intertemporal Economics, politics and justice: the case of Colombia	Juan C Echeverry Verónica Navas-Ospina	Diciembre 1999.
130	La tasa de interés en la coyuntura reciente en Colombia.	Jorge Enrique Restrepo Edgar Trujillo Ciro	Diciembre 1999.
131	Los ciclos económicos en Colombia. Evidencia Empírica (1977-1998)	Jorge Enrique Restrepo José Daniel Reyes Peña	Enero 2000.
132	Colombia's natural trade partners and its bilateral Trade performance: Evidence from 1960 to 1996	Hernán Eduardo Vallejo	Enero 2000.
133	Los derechos constitucionales de prestación y sus Implicaciones económico- políticas. Los casos del derecho a la salud y de los derechos de los reclusos	Luis Carlos Sotelo	Febrero 2000.
134	La reactivación productiva del sector privado colombiano (Documento elaborado para el BID)	Luis Alberto Zuleta	Marzo 2000.
135	Geography and Economic Development: A Municipal Approach for Colombia.	Fabio José Sánchez T. Jairo Núñez Méndez	Marzo 2000.
136	La evaluación de resultados en la modernización del Estado en América Latina. Restricciones y Estrategia para su desarrollo.	Eduardo Wiesner Durán	Abril 2000.
137	La regulación de precios del transporte de carga por Carretera en Colombia.	Marcela Eslava Mejía	Abril 2000.
138	El conflicto armado en Colombia. Una aproximación a la teoría de juegos.	Yuri Gorbaneff Flavio Jácome	Julio 2000.
139	Determinación del consumo básico de agua potable subsidiario en Colombia.	Juan Carlos Junca Salas	Noviembre 2000.
140	Incidencia fiscal de los incentivos tributarios	Juan Ricardo Ortega Gabriel Armando Piraquive Gustavo Adolfo Hernández Carolina Soto Losada Sergio Iván Prada Juan Mauricio Ramirez	Noviembre 2000.

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
141	Exenciones tributarias: Costo fiscal y análisis de incidencia	Gustavo A. Hernández Carolina Soto Losada Sergio Iván Prada Juan Mauricio Ramirez	Diciembre 2000
142	La contabilidad del crecimiento, las dinámicas transicionales y el largo plazo: Una comparación internacional de 46 países y una presentación de casos de economías tipo: EEUU, Corea del Sur y Colombia.	Alvaro Zarta Avila	Febrero 2001
143	¿Nos parecemos al resto del mundo? El Conflicto colombiano en el contexto internacional.	Juan Carlos Echeverry G. Natalia Salazar Ferro Verónica Navas Ospina	Febrero 2001
144	Inconstitucionalidad del Plan Nacional de Desarrollo: causas, efectos y alternativas.	Luis Edmundo Suárez S. Diego Mauricio Avila A.	Marzo 2001
145	La afiliación a la salud y los efectos redistributivos de los subsidios a la demanda.	Hernando Moreno G.	Abril 2001
146	La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar?	Mauricio Santamaría S. Norberto Rojas Delgadillo	Abril 2001
147	Análisis de las importaciones agropecuarias en la década de los Noventa.	Gustavo Hernández Juan Ricardo Perilla	Mayo 2001
148	Impacto económico del programa de Desarrollo alternativo del Plan Colombia	Gustavo A. Hernández Sergio Iván Prada Juan Mauricio Ramírez	Mayo 2001
149	Análisis de la presupuestación de la inversión de la Nación.	Ulpiano Ayala Oramas	Mayo 2001
150	DNPENSION: Un modelo de simulación para estimar el costo fiscal del sistema pensional colombiano.	Juan Carlos Parra Osorio	Mayo 2001
151	La oferta de combustible de Venezuela en la frontera con Colombia: una aproximación a su cuantificación	Hernando Moreno G.	Junio 2001
152	Shocks fiscales y términos de intercambio en el caso colombiano.	Ómer ÖZAK MUÑOZ.	Julio 2001
153	Demanda por importaciones en Colombia: Una estimación.	Igor Esteban Zuccardi	Julio 2001
154	Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano.	Mauricio Santa María S. Norberto Rojas Delgadillo	Agosto 2001
155	¿Qué tan poderosas son las aerolíneas colombianas? Estimación de poder de mercado de las rutas colombianas.	Ximena Peña Parga	Agosto 2001

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
156	Elementos para el debate sobre una nueva reforma pensional en Colombia.	Juan Carlos Echeverry Andrés Escobar Arango César Merchán Hernández Gabriel Piraquive Galeano Mauricio Santa María S.	Septiembre 2001
157	Agregando votos en un sistema altamente desistitucionalizado.	Francisco Gutiérrez Sanín	Octubre 2001
158	Eficiencia -X en el Sector Bancario Colombiano	Carlos Alberto Castro I	Noviembre 2001
159	Determinantes de la calidad de la educación en Colombia.	Alejandro Gaviria Jorge Hugo Barrientos	Noviembre 2001
160	Evaluación de la descentralización municipal. Descentralización y macroeconomía	Fabio Sánchez Torres	Noviembre 2001
161	Impuestos a las transacciones: Implicaciones sobre el bienestar y el crecimiento.	Rodrigo Suescún	Noviembre 2001
162	Strategic Trade Policy and Exchange Rate Uncertainty	Fernando Mesa Parra	Noviembre 2001
163	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. Avances y resultados de la descentralización Política en Colombia	Alberto Maldonado C.	Noviembre 2001
164	Choques financieros, precios de activos y recesión en Colombia.	Alejandro Badel Flórez	Noviembre 2001
165	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. ¿Se consolidó la sostenibilidad fiscal de los municipios colombianos durante los años noventa.	Juan Gonzalo Zapata Olga Lucía Acosta Adriana González	Noviembre 2001
166	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. La descentralización en el Sector de Agua potable y Saneamiento básico.	Maria Mercedes Maldonado Gonzalo Vargas Forero	Noviembre 2001
167	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. La relación entre corrupción y proceso de descentralización en Colombia.	Edgar González Salas	Diciembre 2001
168	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. Estudio general sobre antecedentes, diseño, avances y resultados generales del proceso de descentralización territorial en el Sector Educativo.	Carmen Helena Vergara Mary Simpson	Diciembre 2001
169	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. Componente de capacidad institucional.	Edgar González Salas	Diciembre 2001
170	Evaluación de la descentralización municipal en Colombia. Evaluación de la descentralización en Salud en Colombia.	Iván Jaramillo Pérez	Diciembre 2001
171	External Trade, Skill, Technology and the recent increase of income inequality in Colombia	Mauricio Santa María S.	Diciembre 2001

ARCHIVOS DE ECONOMIA

No	Título	Autores	Fecha
172	Seguimiento y evaluación de la participación de los resguardos indígenas en los ingresos corrientes de la Nación para el período 1998 y 1999.	Dirección de Desarrollo Territorial	Diciembre 2001
173	Exposición de Motivos de la Reforma de la Ley 60 de 1993. Sector Educación y Sector Salud	Dirección de Desarrollo Social	Diciembre 2001
174	Transferencias, incentivos y la endogenidad del gasto Territorial. Seminario internacional sobre Federalismo fiscal - Secretaría de Hacienda de México, CEPAL, ILPES, CAF - Cancún, México. 18-20 de Mayo de 2000	Eduardo Wiesner Durán	Enero 2002.
175	Cualificación laboral y grado de sindicalización	Flavio Jácome Liévano	Enero 2002.
176	OFFSETS: Aproximación teórica y experiencia Internacional.	Yaneth Gina Tovar Paola Buendía García Alvaro José Chávez G.	Febrero 2002.
177	Pensiones: conceptos y esquemas de financiación	César Augusto Merchán H.	Febrero 2002.
178	La erradicación de las minas antipersonal sembradas en Colombia - Implicaciones y costos-	Yilberto Lahuerta P. Ivette María Altamar	Marzo 2002.
179	Economic growth in Colombia: A reversal of "Fortune"?	Mauricio Cárdenas S.	Marzo 2002.
180	El siglo del modelo de desarrollo.	Juan Carlos Echeverry G	Abril 2002.
181	Metodología de un Modelo ARIMA condicionado para el pronóstico del PIB.	Juan Pablo Herrera S. Gustavo A. Hernández D.	Abril 2002.
182	¿Cuáles son los colombianos con pensiones privilegiadas?	César Augusto Merchán H.	Abril 2002.