

Reforma pensional: cuándo empieza, qué cambia y qué significa para usted y su empresa

La reforma pensional deja atrás parte de la incertidumbre que la acompañaba. La Corte Constitucional avaló el trámite de la reforma y fijó el 1.º de abril de 2027 como fecha de entrada en vigencia del nuevo sistema.

Este es el paso más significativo que ha dado la reforma desde su sanción: por primera vez existe una fecha cierta de arranque. Al mismo tiempo, diez asuntos puntuales regresan al Congreso para que se tramiten las proposiciones que habían quedado sin debate.

La decisión tiene una consecuencia práctica clara: hasta el 1.º de abril de 2027 continúa rigiendo la Ley 100 de 1993, sin cambios. A partir de esa fecha comenzará a operar la nueva arquitectura para quienes no queden cobijados por el régimen de transición.

Una fecha que cambia la planeación

El 1.º de abril de 2027 organiza buena parte de las decisiones que deberán tomar trabajadores y empresas. Esa fecha define cuándo empieza a operar el sistema de pilares, cuándo dejan de aplicarse las reglas actuales para quienes no queden en transición y cuál será el momento de referencia para determinar las semanas que definen quién permanece en el régimen actual.

La regla de transición se mide en semanas cotizadas. Las personas ya pensionadas o con el derecho causado antes de esa fecha mantienen sus derechos adquiridos bajo la Ley 100 de 1993.

También permanecen en el régimen actual las mujeres que acrediten 750 semanas o más y los hombres que acrediten 900 semanas o más a la entrada en vigencia. Para ellos, continúan las reglas actuales de edad, semanas, monto y traslados.

Quienes tengan menos de 750 semanas, en el caso de las mujeres, o menos de 900, en el caso de los hombres, quedarán bajo el nuevo sistema de pilares. Lo mismo ocurrirá con quienes se vinculen al mercado laboral después del 1.º de abril de 2027.

Hay, sin embargo, un punto que debe seguirse con atención. Al haberse desplazado la entrada en vigencia, la lectura razonable es que el corte para contar las semanas se mueve al 31 de marzo de 2027. Este punto deberá precisarse antes de tomar decisiones individuales.

¿Cómo funcionará el nuevo sistema?

Para quienes queden cobijados por la nueva arquitectura, los pilares se organizan de acuerdo con la capacidad de aporte y una misma persona puede transitar de uno a otro a lo largo de su vida laboral.

El pilar solidario está dirigido, entre otros, a hombres desde los 65 años y mujeres desde los 60 años en situación de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad, sin pensión. También contempla personas con pérdida de capacidad laboral del 50 % o más en las edades previstas. Este pilar reconoce una renta básica solidaria y no una pensión.

El pilar semicontributivo comprende a hombres desde los 65 años y mujeres desde los 60 años que hayan cotizado entre 300 y menos de 1.000 semanas y no hayan alcanzado la pensión. En estos casos se contempla una renta vitalicia calculada sobre lo aportado.

El pilar contributivo tiene dos componentes. El componente de prima media comprende la parte del ingreso base de cotización entre 1 y 2,3 smmlv. El componente de ahorro individual corresponde a quienes cotizan

por encima de 2,3 smmlv, por la porción que exceda ese umbral y hasta 25 smmlv.

La regla central es que la pensión es una sola. Colpensiones reconoce y paga la suma de los dos componentes, y solo existe derecho al componente de ahorro individual si primero se cumplen los requisitos del componente de prima media. La cotización continúa siendo del 16 % del ingreso base, con 75 % a cargo del empleador y 25 % a cargo del trabajador.

¿Qué deben hacer las empresas desde ahora?

La fecha de entrada en vigencia permite pasar de la incertidumbre a la preparación. Todavía existen asuntos que deben tramitarse antes de que el nuevo sistema entre en operación.

Esperar a que se definan esos asuntos no es una buena estrategia cuando se trata de decisiones de traslado, estructura salarial y planeación pensional.

Las empresas deberían empezar por identificar cuántos trabajadores quedarían en transición y cuántos migrarían al nuevo sistema. El impacto en nómina y en la planeación de retiros será diferente en cada grupo.

También conviene revisar las estructuras salariales cercanas al umbral de 2,3 smmlv, preparar los ajustes operativos para el reporte y pago de aportes y revisar las políticas de retiro por reconocimiento de pensión.

Finalmente, será necesario anticipar la comunicación interna. Los cambios pensionales suelen generar consultas y expectativas, y contar con información clara será parte de la preparación empresarial.

¿Qué puede cambiar antes de abril de 2027?

Los meses que restan hasta abril de 2027 abren una ventana para que el Congreso introduzca correctivos por vía legal. Los diez asuntos devueltos deben tramitarse en un plazo de treinta días hábiles.

Entre los temas que regresan están la inversión de los recursos de las cuentas individuales, la comisión que pueden descontar las AFP durante la transición operativa, el beneficio de semanas para mujeres con hijos, los requisitos para comunidades étnicas y campesinas y las características de algunas prestaciones.

Dos asuntos merecen especial atención.

El primero es la naturaleza privada del capital ahorrado. La disposición que señala que cada cuenta de ahorro individual es propiedad del afiliado, constituye un patrimonio autónomo separado del de la administradora y del Estado y establece un tratamiento tributario para sus rendimientos volvió al Congreso.

El segundo es el tratamiento tributario de la mesada pensional. El numeral que regula el impuesto sobre la renta de las pensiones, con un tope de 1.000 UVT, también fue devuelto. Hasta que el Congreso cierre este punto, cualquier proyección de mesada neta debe manejarse con reservas.

Una reforma que exige preparación no espera

La estructura general del nuevo sistema quedó en pie y tiene una fecha de entrada en vigencia. Esto no significa que todos sus detalles estén definitivamente cerrados.

Las demandas que cuestionan el contenido de la ley continúan vigentes, con términos suspendidos hasta esa misma fecha. También podrían producirse ajustes legales durante los meses que restan.

La recomendación, entonces, es práctica: prepararse para interactuar con el nuevo sistema mientras continúan las discusiones sobre algunos de sus detalles.

Para las personas, el primer paso es verificar la historia laboral y el número exacto de semanas efectivamente cotizadas. Para las empresas, es momento de identificar los grupos de trabajadores, revisar las estructuras salariales cercanas al umbral de 2,3 smmlv y anticipar los cambios operativos y de comunicación.

La reforma pensional ya tiene fecha. Ahora empieza una etapa distinta: la de prepararse para su entrada en operación.

Aviso legal:

Este artículo ofrece una lectura general y no constituye asesoría para un caso concreto. La aplicación de las reglas de transición depende de la historia laboral individual.



Por: Diego Felipe Valdivieso R.
dvaldivieso@scolalegal.com