



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

PLANIFICACIÓN PENSIONAL MIGRATORIA EN EL
CONTEXTO DEL CONVENIO BILATERAL SUSCRITO
ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Gestión Administrativa

AUTOR/A: Martínez Mojica, Angelica Maria

Tutor/a: Bartolomé Cenzano, José Carlos de

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) se centra en el análisis del Convenio Bilateral de Seguridad Social entre Colombia y España, reconocido como un instrumento jurídico de alcance internacional concebido para facilitar el acceso a las prestaciones sociales de la población migrante que se desplaza entre ambos países.

Este instrumento permite llevar a cabo un proceso de planificación de pensiones a la mencionada población, así como su acceso subsiguiente a las prestaciones sociales. La investigación se enfoca especialmente en individuos interesados en obtener pensiones de jubilación y/o vejez, dado que estas prestaciones son susceptibles de un proceso de planificación.

Es relevante señalar que el Convenio Bilateral tiene como propósito principal coordinar las legislación entre ambos países con el fin de simplificar el acceso a las prestaciones sociales para aquellos ciudadanos que han ejercido actividades laborales en ambos territorios. Esto implica la posibilidad de totalizar cotizaciones realizadas en los sistemas de Seguridad Social de ambos países.

Por último, es importante destacar que en este TFM se mencionará la pensión de jubilación y/o vejez, refiriéndose a la prestación otorgada a individuos que han realizado cotizaciones al Sistema de Seguridad Social y han alcanzado una edad específica. Esto se debe a que en España se conoce esta prestación como jubilación, mientras que en Colombia se denomina vejez. Sin embargo, en su esencia, se trata de la misma prestación social.

PALABRAS CLAVE.

Convenio Bilateral, pensión de jubilación, pensión, vejez, Sistema de Seguridad social, Convenio Multilateral, Población Migrante.

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS

BR	Base Reguladora
CEDH	Convención Europea de Derechos Humanos
COMISS	Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social
CPC	Constitución Política de Colombia
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
ECP	Estadística Continua de Población
IBL	Ingreso Base de Liquidación
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPC	Índice de Precios al Consumidor
ISS	Instituto de Seguros Sociales
ISM	Instituto Social de la Marina
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
MUGA	Máster Universitario en Gestión Administrativa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

RETA	Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
RPM	Régimen de Prima Media con Prestación Definida
RAIS	El Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
SMLMV	Salarios mínimos legales mensuales vigentes
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFM	Trabajo Final de Máster
UE	Unión Europea
UGPP	Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO INTRODUCTORIO: OBJETIVO Y ASPECTOS METODOLOGICOS.....	5
1. Contexto.	5
2. Objeto de estudio.	6
3. Objetivos.	8
3.1. Objetivo General.	8
3.2. Objetivos Específicos.	8
5. Metodología.	9
6. Estructura.	9
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	11
CAPITULO II. MARCO NORMATIVO.....	19
1. Normas Internacionales.	19
2. Unión Europea.	27
3. Normas Estatales.	31
4. Normas Autonómicas.	40
CAPITULO III. PLANIFICACION PENSIONAL MIGRATORIA EN EL CONTEXTO DEL CONVENIO BILATERAL SUSCRITO ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS.....	42
CAPITULO IV. APLICACIÓN CONVENIO BILATERAL DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA. PLANIFICACION PENSIONAL.....	44
1. Introducción.	44
2. La Legislación Pensional Colombiana.	49
3. La Legislación Pensional España.	56
4. El Convenio Bilateral entre la Republica de Colombia y Reino de España.	72
5. El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.	80
CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA.....	93
CAPITULO VI. CONCLUSIONES.....	95
CAPITULO VII. BIBLIOGRAFIA.....	103

CAPITULO INTRODUCTORIO: OBJETIVO Y ASPECTOS METODOLOGICOS

1. Contexto.

La migración es un fenómeno complejo y muy dinámico que está influenciado por diversos factores como los conflictos armados, la inseguridad en las ciudades, la desigualdad de ingresos o simplemente la búsqueda de un mejor futuro. En ese contexto, requiere enfoques amistosos y colaborativos para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas que migran a otros Estados (Organización Internacional para las Migraciones, 2020).

La migración entre Colombia y España siempre ha sido un fenómeno constante con implicaciones significativas. En las últimas décadas, España ha brindado a los colombianos oportunidades que han mejorado su calidad de vida y situación económica mediante el acceso a empleo y mejores condiciones laborales. Las relaciones entre Colombia y España se enmarcan en un contexto definido por relaciones diplomáticas, cambios políticos y sociales, además de la creciente importancia de la cooperación internacional en materia de Seguridad Social. Además, estas relaciones han sido históricamente cercanas debido a la herencia colonial y los lazos culturales y lingüísticos. En este contexto, los acuerdos bilaterales entre ambos países han facilitado la coordinación de sus Sistemas de Seguridad Social favoreciendo la protección de los trabajadores migrantes. Estos acuerdos permiten la totalización de los períodos de cotización para el cálculo de derechos prestacionales en ambos Estados.

Por otra parte, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), recientemente ratificado por Colombia y en vigor desde el 1 de agosto de 2023, y previamente en vigor en España desde el 1 de mayo de 2011, ha ampliado significativamente la esfera de aplicación del Convenio Bilateral. Este acuerdo ha facilitado la totalización de períodos laborales en 13 países distintos (Estados Parte), al tiempo que ha ampliado la cobertura de protección

laboral mediante la inclusión de prestaciones adicionales para los trabajadores. Además, ha posibilitado la implementación de sofisticados mecanismos de intercambio de información entre los países firmantes, los cuales no estaban previamente disponibles. Esto implica que las naciones que ya eran miembros antes que Colombia puedan enriquecer los mecanismos de intercambio de información establecidos anteriormente en la relación entre Colombia y España.

Es así como a nivel global, la cooperación en Seguridad Social se ha vuelto cada vez más relevante debido a la globalización, la movilidad laboral y la necesidad de proteger a los trabajadores en situaciones de migración (Real Instituto Elcano, 2021).

2. Objeto de estudio.

Este estudio se centrará en las herramientas jurídicas internacionales que facilitan la planificación para la obtención de la pensión de jubilación y/o vejez de los trabajadores migrantes con movilidad laboral entre Colombia y España. Se analizarán específicamente el Convenio Bilateral entre ambos países y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS). La planificación se refiere al proceso de evaluar las condiciones de cada trabajador para identificar la mejor estrategia legal que les permita adquirir prestaciones sociales con los tiempos laborados en ambos países. Se prestará especial atención a la pensión de jubilación y/o vejez, ya que estas prestaciones pueden ser objeto de planificación según la situación particular de cada individuo. En contraste, otras prestaciones como la invalidez, la supervivencia o los beneficios económicos derivados de accidentes laborales o enfermedades profesionales no son eventos previsibles y, por lo tanto, no pueden planificarse de la misma manera.

Se buscará crear conciencia acerca del propósito fundamental de las prestaciones sociales, concebidas como un conjunto de medidas implementadas por los Sistemas de Seguridad Social e cada país, cuyo objetivo es salvaguardar los derechos de los trabajadores en distintas fases de su vida laboral. Por lo tanto, resulta imperativo abordar esta planificación con

antelación antes de embarcarse en un proceso migratorio, ya que esto garantizará la protección de los trabajadores y sus familias en su etapa final de vida o frente a posibles contingencias. En este contexto, numerosos países recurren a convenios internacionales como instrumentos para establecer acuerdos que regulen aspectos específicos de sus relaciones bilaterales o multilaterales, buscando así promover el bienestar de su ciudadanía.

En atención a lo anterior, en este TFM se realizará un análisis del Convenio Bilateral de Seguridad Social firmado entre la República de Colombia y el Reino de España, así como del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), que entró en vigor para Colombia en agosto de 2023. Estos acuerdos internacionales adquieren una relevancia significativa en el contexto de la migración, al proporcionar continuidad y protección de los derechos sociales a la población migrante en la etapa de la vejez y frente a eventuales contingencias en el ámbito laboral.

Así mismo, se examinarán los marcos normativos en materia pensional de Colombia y España, los cuales establecen los criterios para acceder a prestaciones sociales. Posteriormente, se analizará el Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y el Reino de España, ratificado en Colombia mediante la expedición de la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006 y en España mediante el instrumento de ratificación publicado en el BOE núm. 54, de 3 de marzo de 2008. Estos instrumentos entraron en vigor el 1° de marzo de 2008, estableciendo las condiciones y requisitos para acceder a diversas prestaciones sociales (Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España/2006). Finalmente, se analizarán los beneficios adicionales implementados a raíz de la reciente ratificación del CMISS en Colombia (CMISS/2007)¹.

¹ Es importante considerar que la situación de cada persona es única; la planificación y sus objetivos dependerán de los tiempos de cotización acumulados en el país de origen y aquellos realizados o previstos en el país de destino. Comprender las opciones disponibles para el migrante, de acuerdo con los Convenios, permitirá tomar las mejores decisiones para el futuro.

3. Objetivos.

3.1. Objetivo General.

El objetivo de esta investigación de TFM es examinar el impacto de las políticas de pensiones a nivel internacional, con un enfoque particular en el Convenio de Seguridad Social entre Colombia y España y el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, en relación con la movilidad laboral de los migrantes. Se pretende generar conciencia sobre cómo estas políticas y acuerdos pueden beneficiar a los migrantes al facilitar su acceso a las prestaciones, especialmente a la pensión de jubilación y/o vejez, lo cual es fundamental para su bienestar futuro y calidad de vida y la de sus familias. Se espera que los hallazgos y recomendaciones de este estudio contribuyan a informar y mejorar los procesos migratorios de esta población.

3.2. Objetivos Específicos.

I. Examinar las estipulaciones del Convenio Bilateral de Seguridad Social entre Colombia y España, así como de las del CMISS, y evaluar su influencia en la dinámica migratoria, laboral de los individuos en ambos países.

II. Identificar y clarificar los elementos legales y procedimentales del acuerdo, catalogando la documentación esencial, desglosando los procesos para la adquisición de beneficios y especificando las autoridades responsables.

III. Analizar los beneficios y retos que confrontan los trabajadores con expectativas de pensión, y explorar las posibilidades de acogerse a las ventajas de los convenio pensionales.

IV. Generar conciencia acerca de la importancia de planificar los asuntos pensionales al iniciar un proceso migratorio.

5. Metodología.

En este Trabajo de Fin de Máster, se empleará una metodología analítica para examinar las disposiciones establecidas en el Convenio Bilateral de Seguridad Social entre Colombia y España, así como en el CMISS. Inicialmente, se realizará un análisis del Sistema de Seguridad Social tanto en Colombia como en España, con el objetivo de identificar las condiciones y requisitos necesarios para acceder a las prestaciones sociales contempladas en los Convenios Bilaterales y Multilaterales. Posteriormente, se llevará a cabo un proceso de recopilación de información sobre los convenios, que incluirá el análisis de los textos legales pertinentes, así como de cualquier documento adicional relacionado con su implementación y ejecución. Esto permitirá obtener una comprensión completa de las disposiciones que regulan las pensiones entre ambos países.

Por último, se procederá a examinar cada una de las disposiciones que integran el Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y el Reino de España, así como el CMISS. Este análisis comprenderá la evaluación de las condiciones y requisitos para acceder a las pensiones, los derechos y obligaciones de los beneficiarios, los procedimientos para solicitar y gestionar las prestaciones, así como identificar los organismos responsables del procedimiento para acceder a las prestaciones en cada Estado Miembro.

6. Estructura.

Este Trabajo de Fin de Máster se organizará de la siguiente manera: inicialmente, se llevará a cabo un análisis del contexto histórico de la migración entre Colombia y España. Se examinará cómo este fenómeno exige una planificación pensional que permita a los migrantes

adquirir derechos prestacionales, los cuales se reflejarán en una mejor calidad de vida tanto para el migrante como para su familia en el futuro.

A continuación, se hará un análisis del marco normativo relacionado con el objeto de estudio del TFM, se partirá de las normas internacionales pertinentes, seguidas de aquellas de la Unión Europea, continuando con las de rango estatal y finalizando con las de categoría autonómica. Posteriormente, se procederá a examinar detalladamente la legislación pensional colombiana con el fin de establecer los requisitos que rigen el acceso a las prestaciones en dicho país. Este análisis será seguido por un estudio equiparable de la legislación española en la misma materia.

Por último, se estudiará cómo la población migrante puede acceder a las prestaciones sociales de estos Sistemas de Seguridad Social utilizando herramientas internacionales, específicamente el Convenio Bilateral de Seguridad Social entre la Republica de Colombia y el Reino de España, así como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Se finalizará con un análisis de las conclusiones obtenidas y se presentarán propuestas de mejora en relación con la aplicación de los dos convenios mencionados y de cómo estas herramientas jurídicas internacionales permiten a la población migrante facilitar el acceso de la población migrante a prestaciones sociales, siempre y cuando se lleve a cabo un proceso migratorio que incluya una planificación pensional responsable e informada.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS

Para empezar y con el propósito de analizar la evolución histórica del sistema pensional colombiano, resulta imperativo remontarse al siglo XIX, una época marcada por eventos trascendentales y transformaciones sustanciales en los ámbitos social, político y económico. En aquel entonces, Colombia formaba parte del Virreinato del Nuevo Reino de Granada y desempeñó un papel crucial en la lucha por la independencia de España (Lifede, 2023).

El proceso de la independencia inició el 20 de julio de 1810, cuando criollos bogotanos establecieron una junta de gobierno que destituyó al virrey español Antonio Amar y Borbón, siendo un catalizador para la formación de juntas de gobierno en otras ciudades. En 1815, el rey de España, Fernando VII, intentó reconquistar América, dando lugar a la expedición del general Pablo Morillo, quien instauró un régimen de terror, asesinando a varios líderes independentistas. La intervención de Simón Bolívar en 1819, con la victoria en la Batalla de Boyacá, marcó el camino hacia la independencia, culminando en la creación de la Gran Colombia (1819 a 1831) durante el Congreso de Angostura (Musa, 2019).

Este periodo emancipador generó disparidades políticas, económicas, sociales y culturales, intensificadas por las autoridades post-independencia, como la iglesia y los sectores políticos. Ante estas desigualdades, Bolívar inició la construcción de la Seguridad Social, comenzando con un sistema de salud para las fuerzas militares, destinado a los soldados incapacitados por las guerras.

En la década de los noventa, la previsión social en Colombia experimentó un cambio hacia un enfoque de régimen de seguridad social, buscando abordar las desigualdades que afectaban a la población (Sectorial, s.f.). En el siglo XX, se realizaron avances notables en el ámbito de las pensiones, desde los sueldos de retiro para las fuerzas militares en 1925 hasta la creación de la Caja del Seguro Social en la década de los 50. Las décadas de 1960 y 1970 vieron

reformas significativas para expandir y mejorar la seguridad social en Colombia, destacándose la Ley 100 de 1993, que estableció el Sistema Integral de la Seguridad Social. Esta ley introdujo los dos regímenes, el contributivo y el subsidiado, el primero enfocado a los trabajadores formales y el segundo a la población más vulnerable. Antes de esta reforma, existía el sistema de reparto del seguro solidario, lo que quería decir que había un régimen de prima media con aportes de los trabajadores y los empleadores, además de un esfuerzo de los contribuyentes del presupuesto nacional, con ello se garantizaban las pensiones. Este sistema cambió por un modelo mixto con fondos privados de ahorro, así cada trabajador escogía libremente entre el régimen de prima media con prestación definida o el de ahorro voluntario en los fondos privados (Central Unitaria de Trabajadores, 2013).

La Ley 100 de 1993 ha sido objeto de varias reformas, entre las cuales destacan aquellas introducidas por la Ley 797 de 2003 y el Acto Legislativo 01 de 2005. Estas reformas han generado cambios significativos en el sistema de seguridad social colombiano, enfocados en garantizar derechos y asegurar la sostenibilidad financiera del sistema. La Ley 797 de 2003 modificó el régimen de transición pensional, mientras que el Acto Legislativo 01 de 2005 introdujo medidas importantes, tales como la derogatoria de regímenes pensionales excepcionales, salvo el aplicado a la fuerza pública y al presidente de la República. Además, se suprimió la mesada 14 (paga en junio), estableciendo su vigencia hasta el año 2011 solo para aquellos que devengaran una pensión de hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Estas acciones fueron tomadas con el objetivo de fortalecer el sistema de seguridad social y asegurar su viabilidad a largo plazo (Library, s.f.).

Posteriormente, la Ley 860 de 2003 y la Ley 1122 de 2007 realizaron ajustes fundamentales en el régimen de salud, mientras que la Ley 1438 de 2011 y la Ley 1751 de 2015 introdujeron modificaciones en la financiación del sistema y la atención primaria en salud, abordando también la cobertura para trastornos mentales (Library, s.f.). Estos eventos han

configurado el panorama evolutivo del sistema pensional y de seguridad social en Colombia, marcando un continuo esfuerzo por mejorar y adaptar las políticas a las necesidades cambiantes de la sociedad.

Pasemos ahora al origen de las políticas de protección social en España, las cuales se remontan a la Comisión de Reformas Sociales (1883), ésta la fue responsable de investigar temas relacionados con el bienestar y la mejora de las condiciones de la clase trabajadora. Paralelamente, se gestaron diversas normativas e instituciones que otorgaban prestaciones a los trabajadores, originadas en el movimiento obrero y limitadas en sus inicios a aquellos afiliados a sindicatos, al margen de la intervención estatal.

Para el año 1900 se promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, aprobada el 30 de enero del citado año, esta ley trajo consigo la definición de accidente de trabajo denominándolo como *"toda lesión corporal que el trabajador experimenta como resultado directo o indirecto de las tareas desempeñadas para un empleador"*. Su objetivo principal era establecer la responsabilidad del empleador frente a los cada vez más frecuentes accidentes laborales generados por la industrialización y mecanización de los procesos productivos (Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España, s.f.).

En 1908, se creó el Instituto Nacional de Previsión (INP) como el primer seguro social público de cobertura de vejez con el propósito de respaldar las jubilaciones de los trabajadores, marcando así, los cimientos del sistema vigente. Sin embargo, la afiliación a este instituto no era obligatoria. Fue recién en 1919 con el decreto de 11 de marzo de 1919, aprobado bajo la presidencia del conde de Romanones (periodo en el que Álvaro Figueroa y Torres, conocido como el Conde de Romanones, ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Ministros en España), y el Reglamento General del Régimen obligatorio de Retiro obrero aprobado por Real Decreto de 21 de enero de 1921, que se creó el Retiro Obrero Obligatorio bajo la gestión del INP estableciendo la obligatoriedad de aportar diez céntimos al mes por parte de los trabajadores,

con una contribución adicional de una peseta por parte del Estado y tres pesetas por parte de los empleadores. Este enfoque de financiamiento se denominó "mixto" al provenir de diversas fuentes. En lo que respecta a los requisitos para obtener la pensión de vejez, se exigía cumplir con 20 años de servicio cotizado y alcanzar la edad de 65 años. En estas circunstancias, el beneficiario adquiriría el derecho a recibir una pensión de vejez valorada en una peseta diaria, lo que equivalía a 365 pesetas anuales (La Informacion, 2021).

En 1939, el Retiro Obrero experimenta un cambio y se convierte en un subsidio de vejez. Posteriormente, en 1947, evoluciona para convertirse en el Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI), todos bajo la administración del INP. En 1942 se establece el Seguro de Obligatorio de Enfermedad (SOE), dirigido a todos los productores catalogados como "económicamente débiles", el cual funcionaba con un sistema de reparto en el que las primas eran compartidas equitativamente entre empleadores y empleados. Sin embargo, este seguro fue eliminado al incorporar la Asistencia Sanitaria dentro de las prestaciones de la Seguridad Social. A partir de 1946 y ante la deficiencia cuantitativa de los seguros sociales, en España se introducen formas adicionales de protección social, organizadas según ramas profesionales. Este proceso culmina en 1954 con la promulgación del Reglamento General del Mutualismo Laboral, tuvo como objetivo proteger a los trabajadores por cuenta ajena. Es así como las mutualidades laborales se configuran como un conjunto de seguros sociales financiados a través de aportaciones obligatorias de los empresarios y trabajadores de las ramas de producción. Las prestaciones otorgadas por la mutualidad laboral abarcaban amplios aspectos, desde la prevención de riesgos laborales hasta la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales (Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España, s.f.).

Al igual que en Colombia, las legislaciones han experimentado múltiples reformas en aras de adaptarse a las transformaciones demográficas y, especialmente, económicas en busca principalmente de la sostenibilidad financiera. En este sentido, cabe destacar que en 1963 se

llevó a cabo una reforma significativa con el objetivo de instaurar un sistema más equitativo y sostenible y es así como aparece la Ley de Bases de la Seguridad Social, que pretendía implementar de un modelo unitario e integrado de protección social, con una estructura de financiamiento basada en el reparto, gestión pública y la participación estatal en la financiación.

Es esencial subrayar que la prioridad y preocupación de los estados reside en garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sistema financiero que respalda estos beneficios. Con la aprobación de la Ley de Bases de la Seguridad Social y sus textos articulados I y II en 1966 y 1974, respectivamente, se establecieron los fundamentos del sistema integrado de seguridad social en España. Esta legislación consolidó diversos seguros sociales en un nuevo sistema con características contributivas, orientado hacia el bienestar de los trabajadores asalariados y sus familias. La implementación de este sistema entró en vigor el 1 de enero de 1967.

En 1972, se llevó a cabo una revisión de los valores de cotización en consonancia con la política estatal de financiamiento para sostener los beneficios de pensiones, abarcando así todas las contingencias necesarias. Esta revisión implicó la determinación de cotizaciones en relación con los salarios reales. Asimismo, los regímenes especiales se limitaron a una cotización específica según la naturaleza y las condiciones particulares de cada actividad profesional.

En 1978, se promulgó la Constitución Española, consagrando el derecho a la seguridad social, convirtiéndose en un pilar fundamental para comprender el sistema público de protección en España. Según el artículo 41 los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo (Constitución Española/1978).

Como se puede apreciar en la transcripción del artículo 41 de la Constitución Española, se instituyó un régimen público para todos los ciudadanos que garantiza prestaciones sociales ante cualquier situación de necesidad, incluido el desempleo.

Con el comienzo de una era democrática en España, se requirió la implementación de reformas financieras significativas, que incluyeron la unificación de los presupuestos generales del Estado con los de la seguridad social. Esto marcó el inicio de una mayor transparencia en la gestión de los fondos. Además, se facilitó la participación de sindicatos y organizaciones empresariales en la supervisión y dirección del sistema de seguridad social. Se estableció una distinción entre las prestaciones contributivas, financiadas por los trabajadores y sus familias, y las prestaciones no contributivas, financiadas por impuestos y disponibles para todos los ciudadanos, independientemente de su historial laboral. Además, se cubrió cualquier laguna jurídica que pudiera causar desprotección y se redujeron en gran medida las disparidades entre los trabajadores por cuenta propia y, en algunos aspectos, los trabajadores por cuenta ajena.

Durante este periodo, se implementaron medidas significativas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, mejorar la protección familiar, introducir la jubilación parcial de manera gradual y flexible, y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres entre otras (Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España, s.f.).

En respuesta a los Pactos de Moncloa, que fueron acuerdos económicos y políticos firmados durante la transición española a la democracia el 15 de octubre de 1977 en el Palacio de la Moncloa, se implementó una reforma con el objetivo de abordar la inflación y el desempleo en España. Esta reforma se llevó a cabo mediante el Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre y permitió establecer un sistema de participación institucional de los agentes sociales, impulsando la transparencia y la optimización de la Seguridad Social. Además, se creó un nuevo sistema de gestión a cargo de los siguientes organismos:

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, encargado de gestionar las prestaciones económicas del sistema.

El Instituto Nacional de Salud, responsable de las prestaciones sanitarias (que posteriormente pasó a llamarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria).

El Instituto Nacional de Servicios Sociales, encargado de la gestión de los servicios sociales (que después pasó a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales).

El Instituto Social de la Marina, responsable de la gestión de los trabajadores del mar.

La Tesorería General de la Seguridad Social, actuando como la caja única del sistema, bajo el principio de solidaridad financiera (Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España, s.f.).

Durante los años noventa, se produjeron numerosos cambios sociales que impactaron en el Sistema de la Seguridad Social. Estos incluyeron transformaciones en el mercado laboral, una mayor movilidad laboral y la creciente participación de la mujer en el ámbito laboral, entre otros factores. Estos cambios llevaron a una evolución del concepto de protección social, adaptándose a las nuevas realidades emergentes.

En 1995, se firmó el Pacto de Toledo tras una reunión en el Congreso de los Diputados de España. Este acuerdo examinó los desafíos estructurales de la Seguridad Social y planteó ajustes para potenciar la eficiencia y la durabilidad de las modificaciones en el sistema de pensiones, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo. Desde entonces hasta la fecha actual, España ha llevado a cabo numerosas reformas que han fortalecido el sistema de seguridad social. Estas incluyen, entre otras, la ampliación de las prestaciones ofrecidas, la incorporación de prestaciones no contributivas, la introducción de mecanismos de jubilación flexible y la implementación de incentivos para prolongar la vida laboral. Según

Gutiérrez Cassillas (2018), el Pacto de Toledo es fundamental para analizar y proponer medidas destinadas a la sostenibilidad del sistema de seguridad social en España (Cassillas, 2018).

Este trabajo tiene como objetivo explorar las políticas de pensiones tanto en Colombia como en España, con un enfoque particular en el acuerdo internacional entre ambos países y cómo estas políticas pueden afectar la movilidad laboral de los migrantes. Por lo mismo, es crucial abordar la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006, el cual aprobó el Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España, así como el Acuerdo Administrativo del 28 de enero de 2008, el cual entró en vigor el día 1 de marzo de 2008. Estos instrumentos establecieron las condiciones y requisitos para acceder a diversas prestaciones sociales, permitiendo la acumulación de períodos laborales efectuados en ambos países. Este acuerdo bilateral entre Colombia y España facilita la protección social y la movilidad de los trabajadores entre ambos países, asegurando que los periodos de cotización sean reconocidos para beneficios de seguridad social (Convenio de Seguridad Social entre la Republica de Colombia y el Reino de España/2006).

CAPITULO II. MARCO NORMATIVO

1. Normas Internacionales.

Para empezar, la norma internacional más importante para contextualizar el tema objeto de estudio de este TFM es la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (DUDH). Este documento histórico fue proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 y representa el primer conjunto formal de derechos humanos fundamentales reconocidos a nivel mundial, sirviendo como inspiración y base para la creación de setenta y cinco tratados de derechos humanos que actualmente tienen aplicación global (Legislacion Internacional, 1948) ².

En consonancia con lo mencionado, el artículo 22 de la DUDH reconoce la Seguridad Social como un derecho inherente de toda persona como miembro de la sociedad. Esto implica que la población migrante tiene derecho a acceder a los sistemas de seguridad social en igualdad de condiciones con los nacionales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación del país de acogida. Esta Declaración proclama que cada país debe implementar un Sistema de Seguridad Social en su legislación interna, con prestaciones adecuadas en términos de cantidad y duración para asegurar la protección y asistencia familiar, así como un nivel de vida adecuado y atención social. Asimismo, se enfatiza la importancia de que los costos asociados a las contribuciones sean asequibles para toda la población, evitando la exclusión de grupos vulnerables. Además, se establece que los sistemas de seguridad social deben ser inclusivos, cubriendo a todos los individuos sin discriminación alguna, incluyendo a la población migrante. Estos principios buscan asegurar que cada individuo tenga acceso a un nivel básico

²Aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos no constituye un tratado vinculante en sí misma, su valor radica en ser un documento orientador y fuente de inspiración para otros tratados internacionales legalmente vinculantes. Estos tratados obligan a los Estados a incorporar la legislación internacional como parte integral de sus responsabilidades internas, asegurando su respeto y aplicación para garantizar la máxima protección de los derechos humanos. Al hacerlo, los Estados no solo reafirman su compromiso con los principios universales de dignidad y justicia, sino que también fortalecen su marco jurídico y social.

de protección para vivir con dignidad, especialmente en situaciones de enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes laborales o vejez. Es así como, la Seguridad Social se reconoce como un derecho humano fundamental y desempeña un papel crucial en la lucha contra la discriminación, la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión social Declaración Universal de los Derechos Humanos/1948)³.

Por otra parte, el **Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1953**, también conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH), es un tratado internacional elaborado por el Consejo de Europa y firmado en Roma el día 4 de noviembre de 1950, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1953 (Sánchez, 1987). Esta Convención se ha modificado por algunos protocolos los cuales han añadido el reconocimiento de otros derechos y libertades. Este Convenio es considerado el más importante sistema de protección de los derechos humanos en Europa y uno de los más antiguos en el mundo (CEDH/1953). La CEDH emite sus decisiones principalmente a través del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Este Tribunal es el órgano judicial encargado de interpretar y aplicar la Convención, sus decisiones son vinculantes para los Estados Miembros y se manifiestan a través de sentencias y resoluciones.

El TEDH establece una conexión entre el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el derecho a la seguridad social principalmente mediante su jurisprudencia, ya que el propio Convenio no trata explícitamente este tema. Es así como, a lo largo de sus decisiones, el Tribunal ha interpretado algunos artículos del Convenio de manera que inciden directamente en la seguridad social de los individuos, abarcando también a la población migrante. Por ejemplo, en relación con el artículo sexto del Convenio, que consagra el Derecho a un proceso equitativo, indicando que este derecho se aplica a los litigios relacionados con prestaciones de seguridad

³ El derecho a la seguridad social es un derecho humano fundamental que sustenta el bienestar y la dignidad de cada individuo, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Es imperativo que los Estados y la comunidad internacional colaboren de manera coordinada para asegurar la plena efectividad de este derecho para todos los individuos, sin ningún tipo de discriminación.

social. Esta aplicabilidad se fundamenta en la interpretación del Tribunal respecto a que dichos derechos y obligaciones (refiriéndose a los derechos de la Seguridad Social) poseen un carácter civil, al tratarse de derechos personales y económicos. Además, esta conexión se refuerza por la estrecha relación entre la seguridad social y el contrato de trabajo, así como por las similitudes entre los regímenes de seguridad social y los seguros privados. Por ende, el Tribunal concluye que el artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos es aplicable a estos litigios, debido a la naturaleza privada de los derechos involucrados, en contraposición a una naturaleza pública. Esta aplicación garantiza procedimientos justos y la posibilidad de impugnar decisiones ante el Tribunal, siempre y cuando el derecho en cuestión haya sido reconocido por la legislación nacional. Así mismo, respecto al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos sobre la Prohibición de la Discriminación, el Tribunal ha aplicado esta disposición en casos de seguridad social para asegurar la ausencia de discriminación en el acceso a las prestaciones sociales incluyendo a la población migrante (Consejo de Europa, 2008).

Es relevante destacar la existencia de otro importante instrumento jurídico internacional: la **Carta Social Europea**, también conocida como la **Carta de Turín**, por haber sido abierta para firmas en esta ciudad de Italia. Este tratado del Consejo de Europa se centra en los derechos humanos, particularmente en los derechos sociales y económicos. La Carta fue abierta para firmas el 18 de octubre de 1961 y entró en vigor el 26 de febrero de 1965. En 1996, en Estrasburgo, la Carta fue revisada para ampliar los derechos reconocidos y establecer mecanismos de control más robustos para asegurar su respeto por parte de los Estados miembros. En cuanto a España, el país firmó la versión revisada de la Carta el 23 de octubre de 2000 y posteriormente la ratificó, comprometiéndose oficialmente a cumplir con sus disposiciones. El cumplimiento de la Carta Social Europea es monitoreado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, que se encarga de supervisar y evaluar cómo los Estados miembros implementan y respetan los derechos garantizados por la Carta. Esta función la realiza mediante

evaluaciones periódicas y la emisión de conclusiones, en las cuales se determinará si un Estado cumple o no con las disposiciones de la Carta. En caso de no conformidades, el Comité puede emitir recomendaciones para que los Estados tomen medidas correctivas, las cuales no son vinculantes pero un peso moral y político que sirven de guía para mejorar la protección de los derechos sociales en los países miembros (Rojo, 2024).

La Carta Social Europea busca fomentar la igualdad de oportunidades y trato para todos los trabajadores, incluyendo a los migrantes, reconociendo sus derechos laborales y sociales, y procurando prevenir la discriminación basada en el origen o nacionalidad, garantizando que los migrantes sean tratados con dignidad y respeto. En resumen, la Carta Social Europea establece que los trabajadores migrantes y sus familias tienen derecho a recibir protección y asistencia en los territorios de los Estados firmantes. Este marco normativo engloba el acceso a la seguridad social y a servicios esenciales, como atención médica, pensiones y educación, en condiciones de igualdad con los ciudadanos nacionales. Además, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) hace referencia a la Carta Social Europea en su jurisprudencia, lo que refuerza la protección de los derechos relacionados con la seguridad social (Carta Social Europea/2021).

Por otra parte, encontramos los **Convenios Internacionales**, estos acuerdos formales entre dos o más Estados o entidades de derecho Internacional están regidos por el Derecho Internacional. Estos convenios abarcan una amplia gama de materias, tales como comercio, medio ambiente y, en el caso de estudio de este TFM, la seguridad social, entre otros. Su propósito principal es establecer obligaciones y derechos jurídicos entre las partes involucradas. Los convenios internacionales son jurídicamente vinculantes para los Estados que los ratifican, y suelen requerir la implementación de legislación nacional para cumplir con los términos acordados.

Al abordar el tema de estudio, la principal normativa internacional que rige el ámbito de estudio es el **Convenio de Seguridad Social suscrito entre la República de Colombia y el**

Reino de España. Este convenio fue ratificado por Colombia mediante la expedición de la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006 junto con el acuerdo Administrativo del 28 de enero de 2008 ambos instrumentos legales entraron en vigor el 1° de marzo de 2008 (Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España/2006).

En España, el convenio fue ratificado mediante un documento firmado por Su Majestad el Rey Juan Carlos I, el 30 de marzo de 2007, entrando en vigor el 1 de marzo de 2008. Este documento incluye el acuerdo del 29 de enero de 2008 (Instrumento de ratificación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia/2008). Dichos documentos oficializan el compromiso de ambos países para coordinar sus sistemas de seguridad social y garantizar los derechos de los trabajadores que hayan ejercido una actividad profesional en el otro país. El propósito de este convenio es integrar las legislaciones de ambos Estados, permitiendo así a los individuos que han ejercido actividades laborales en ambas jurisdicciones la posibilidad de computar sus periodos de cotización con el fin de acceder a beneficios de seguridad social

Continuando con el progreso normativo de instrumentos jurídicos internacionales, se sanciona la Ley 2103 del 15 de julio de 2021, la cual ratifica el **Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social** (CMISS), el cual fue suscrito en Santiago, República de Chile, el día 10 de noviembre de 2007. Este convenio amplía el ámbito de cobertura de países para los colombianos que cotizan en el extranjero, permitiéndoles acumular períodos laborales para acceder pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia bajo criterios uniformes. Esta medida beneficia a aquellos que migran a los 13 países adheridos al convenio, los cuales son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, El Salvador, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay (CMISS/2021).

Por otra parte, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, como organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a los asuntos laborales, emite normativas

laborales internacionales con el fin de establecer un sistema global de instrumentos en materia de trabajo y política social. La OIT se manifiesta a través de convenios y recomendaciones que cumplen una función fundamental en la creación de bases legales sólidas que garantizan la protección social de los trabajadores y sus familias. Por lo tanto, se destacarán algunos convenios y recomendaciones que contribuyan al estudio y complementen el objeto de investigación de este TFM (OIT, s.f.).⁴

Para empezar, analizaremos el **Convenio sobre la seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102)** el cual fue ratificado por España el día 29 de junio de 1988. (Convenio sobre la seguridad social No. 102/1952). Este instrumento internacional establece las normas mínimas para las nueve ramas de la seguridad social, dentro de las cuales se encuentran las prestaciones de vejez. El acuerdo posibilita una ampliación gradual de la protección en seguridad social, puesto que los Estados Parte solo requieren validar tres de las nueve áreas propuestas. Los criterios mínimos abarcan el porcentaje de población bajo cobertura, el nivel asegurado de prestaciones mínimas, los criterios de elegibilidad para acceder a dichas prestaciones y el periodo durante el cual se puede disfrutar de las mismas. Para el análisis del presente Trabajo de Fin de Máster, resulta imperativo examinar la amplitud de la cobertura de la prestación de vejez, la cual se pretende sea significativa con relación a la población laboral y que de tal forma garantice que las prestaciones sean adecuadas para mantener un nivel de vida adecuado, considerando el nivel salarial particular de cada nación. Es esencial que las prestaciones estén respaldadas por un sistema financiero sólido, financiado ya sea mediante contribuciones directas de los trabajadores o mediante impuestos, lo que asegura la sostenibilidad del sistema a largo plazo. Estas disposiciones se orientan a garantizar que las personas mayores reciban un

⁴ La OIT cuenta con una amplia gama de herramientas jurídicas disponibles para los países, que facilitan alcanzar el ideal de calidad de vida para los trabajadores, garantizando la continuidad de sus derechos y los de sus familias. Estas herramientas también promueven la igualdad y el respeto de los derechos humanos, adaptándose a los cambios sociales, especialmente en el contexto de la movilidad laboral y migratoria. De este modo, se enriquecen y mejoran los mecanismos de protección y continuidad para los trabajadores.

respaldo financiero apropiado tras su retiro laboral, lo que contribuye de manera significativa a su bienestar y preserva su dignidad.

Ahora bien, otro instrumento internacional relacionado con el TFM es la **Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)**, contempla las directrices para que los Estados Miembros desarrollen sistemas integrales de seguridad social, ampliando la cobertura para incluir a todas las personas que lo necesiten. Reconociendo la seguridad social como un derecho humano fundamental y una necesidad económica y social crucial para el desarrollo y el progreso, esta recomendación busca abordar la pobreza, la desigualdad, la exclusión y la inseguridad social. En última instancia, su objetivo es garantizar que la seguridad social esté al alcance de toda la población. Esto guarda una estrecha relación con el tema de estudio del presente TFM, ya que el convenio firmado entre Colombia y España tiene como objetivo facilitar el acceso de las personas migrantes a la pensión de vejez entre otras. De esta manera, se cumple con las recomendaciones de la OIT al permitir que las cotizaciones realizadas en ambos países sean tenidas en cuenta, lo que asegura que esta población pueda acceder a una pensión y con ello evitar la pobreza e inseguridad social (Recomendación sobre los pisos de protección social No. 202, 2012).

De la misma manera, el **Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)** ratificado por España el 11 de septiembre de 1985 proporcionan protección reforzada a los trabajadores migrantes. El acuerdo establece principios fundamentales para la protección de los derechos en el ámbito de la seguridad social, centrándose especialmente en la preservación de derechos adquiridos, lo cual es de suma importancia para la población migrante. Determina la totalización de los periodos de actividad profesional cuando se trate de derechos en curso de adquisición al amparo de las legislaciones de los Estados Miembros. En resumen, el documento señala a todos los Estados Miembros la obligación de promover el desarrollo de los servicios sociales, priorizando particularmente a los

trabajadores migrantes en términos de acceso a las prestaciones, mediante la colaboración y coordinación efectiva entre autoridades, instituciones y jurisdicciones pertinentes. Por lo anterior, este convenio es un paso significativo hacia la garantía de que los trabajadores migrantes no pierdan sus derechos de seguridad social al moverse entre fronteras internacionales (Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social/ 1982).

De igual forma la **Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social del año 1983 (núm. 167)**, complementa estas normas. complementa el Convenio núm. 157 y se centra en la protección de los derechos de seguridad social para trabajadores migrantes y sus familias. Enfatiza la importancia de conservar los derechos en curso de adquisición y los derechos adquiridos en materia de seguridad social. Propone la totalización de períodos de contribución para trabajadores que han estado bajo las legislaciones de varios países, asegurando así la adquisición y conservación de derechos. Fomenta la conclusión de acuerdos bilaterales o multilaterales de seguridad social y la coordinación internacional de estos instrumentos. Esta recomendación es fundamental para asegurar que los trabajadores migrantes mantengan sus derechos de seguridad social al trasladarse entre países (Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social No. 167/1983).

La **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**, a la cual se unieron Colombia el 5 de noviembre de 1945 y España el 14 de diciembre de 1955, es una institución de relevancia indiscutible en el ámbito internacional. Fue fundada con la misión de preservar la paz y la estabilidad global, fomentar la solidaridad entre las naciones, impulsar la colaboración internacional para abordar desafíos planetarios y servir como eje central para coordinar las acciones entre estados. En esencia, la ONU canaliza esfuerzos para afrontar los retos globales y avanzar hacia un mundo más equitativo, seguro y sostenible.

Para llevar a cabo su mandato y promover la cooperación internacional, la ONU emite diversos instrumentos legales vinculantes para los Estados Miembro, como tratados

Internacionales, Convenciones, Resoluciones del Consejo de Seguridad y las Decisiones judiciales de la Corte Internacional de Justicia. En este contexto, se hará mención a la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1990. Este tratado abarca un marco legal integral diseñado para proteger los derechos de la población migrante que trabaja y sus familias. Su importancia radica en promover un trato justo y digno para esta población, sin importar su estatus migratorio. Al defender condiciones laborales seguras y equitativas, la Convención contribuye significativamente a mejorar el bienestar de los trabajadores migratorios y facilitar su integración en las sociedades receptoras. La implementación efectiva de este acuerdo es esencial para el desarrollo de políticas migratorias que respeten los derechos humanos a nivel mundial (Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares/2007).

Como puede observarse del recuento normativo, los principios de igualdad de trato y conservación de derechos adquiridos y de los migrantes son fundamentales en el derecho internacional de la seguridad social. Estos principios buscan garantizar que los trabajadores migratorios y sus familias sean tratados con justicia y equidad, independientemente de su origen o estatus migratorio. Las herramientas jurídicas mencionadas buscan garantizar que los trabajadores migratorios y sus familias tengan acceso a una protección social adecuada, independientemente de su movilidad geográfica. Es fundamental seguir avanzando en la implementación y promoción de estos principios para lograr una mayor justicia y equidad en el ámbito de la seguridad social a nivel global.

2. Unión Europea.

En primer lugar, es importante destacar que la Unión Europea (UE) es una entidad económica y política que integra a 27 países miembros. Creada oficialmente el 1 de noviembre de 1993 con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht. Sus principales instituciones son el Consejo de Europa, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea (Union Europea). Su objetivo principal es fortalecer las relaciones entre estos países, promover el comercio libre y mejorar el bienestar de los ciudadanos europeos. Para llevar a cabo sus funciones, la UE opera mediante un sistema de toma de decisiones híbrido, en el cual participan tanto las instituciones gubernamentales de cada Estado miembro como los organismos comunes de la Unión (Tratado de la Union Europea/ 2010).

España se vincula a la Unión Europea (UE) como un Estado miembro desde su adhesión el 1 de enero de 1986. Esta relación ha sido fundamental para el desarrollo político y económico del país. Esta adhesión de España marcó el inicio de una era de integración profunda en las estructuras políticas y económicas europeas. En el contexto del tema en estudio, es importante señalar que España se vincula con la Unión Europea en materia de Seguridad Social mediante la coordinación de sus sistemas nacionales con las normativas de la UE. Este enfoque asegura que los ciudadanos y trabajadores migrantes conserven su cobertura de seguridad social al trasladarse entre los distintos países miembros.

Teniendo en cuenta que Colombia, no es un país miembro de la UE, sus disposiciones no le son vinculantes, por lo que la relación entre Colombia y la Unión Europea (UE) en materia de seguridad social se rige principalmente por los convenios bilaterales, tal como ocurre con el convenio pensional suscrito entre Colombia y España. Aunque Colombia no está sujeta directamente a los reglamentos y directivas de la UE, estos documentos pueden ejercer influencia en la interpretación y aplicación del convenio mencionado. Asimismo, los reglamentos de la UE pueden servir como referencia para estandarizar y armonizar las prácticas administrativas y legales en el contexto del convenio pensional, sus directrices pueden influir en

las decisiones judiciales o administrativas en España, lo que indirectamente afectaría la aplicación del convenio con Colombia. Ahora bien, España, al ser miembro de la UE, está obligada a seguir sus reglamentos, lo que puede llevar a que adopte mejores prácticas que podrían ser replicadas en el acuerdo con Colombia y la coherencia en la aplicación de los derechos de seguridad social para los ciudadanos españoles podría extenderse a los colombianos en España, asegurando un trato equitativo. En resumen, aunque los pronunciamientos de la UE no vinculan directamente a Colombia, los principios y procedimientos establecidos en los reglamentos y directivas de la UE pueden proporcionar un marco útil para la implementación del convenio pensional entre Colombia y España, garantizando así la protección de los derechos de los ciudadanos en ambos países. Por lo tanto, se llevará a cabo un análisis de algunos reglamentos y directivas de la Unión Europea que guardan relación con el derecho a la seguridad social.

Por una parte, encontramos el **Reglamento (CE) N° 883/2004** es la pieza legislativa fundamental que regula la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social entre los Estados miembros. Su función principal radica en garantizar que los ciudadanos de la Unión Europea tengan la capacidad de transferir sus derechos de seguridad social al desplazarse o trabajar dentro del territorio de la Unión Europea. Este Reglamento establece la legislación nacional de seguridad social se aplicable a una persona que trabaja en varios países de la UE, evitando así la doble cobertura o la falta de esta. Así mismo, garantiza que los trabajadores de otros Estados miembros sean tratados de la misma manera que los nacionales en lo que respecta a los derechos y obligaciones de seguridad social. También, permite que los periodos de seguro, empleo o residencia en otros Estados miembros se sumen para cumplir con los requisitos de elegibilidad para prestaciones y asegura que los ciudadanos puedan recibir ciertas prestaciones de seguridad social incluso si viven en otro Estado miembro. La implementación efectiva de este reglamento requiere una estrecha colaboración entre las instituciones de seguridad social de los

Estados miembros, así como un sistema eficiente para el intercambio de información y la resolución de disputas. Con ello, se busca promover una verdadera libertad de movimiento para los trabajadores dentro de la Unión Europea, fomentando así la integración económica y social del bloque (REGLAMENTO (CE) N.º 883/2004).⁵

A su vez, el **Reglamentos de la UE (CE) No. 987/2009** establece las normas de aplicación del Reglamento (CE) No. 883/2004, el cual como se indicó en líneas anteriores coordina los sistemas de seguridad social entre los Estados miembros. Este reglamento fue adoptado el día 16 de septiembre del 2009 fue publicado en el diario oficial de la UE el día 30 de octubre del 2009 y sus objetivos principales son modernizar las normas de coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, estableciendo medidas y procedimientos necesarios para su simplificación. De igual forma busca facilitar una cooperación más eficaz y estrecha entre las instituciones de seguridad social de los Estados miembros, acelerar los procedimientos para las personas interesadas mediante el uso de medios electrónicos para el intercambio rápido y fiable de datos y, por último, garantizar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales y la libre circulación de estos datos (Reglamento (CE) N° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo/2009).

Este instrumento adquiere una importancia particular no solo como marco de referencia o guía en la implementación del Convenio entre Colombia y España en lo que respecta a la cooperación entre estados, sino también debido a que la utilización eficiente de medios electrónicos constituye uno de los desafíos que enfrentan ambos países para agilizar

⁵ Como se puede observar, este reglamento establece la preservación de los derechos sociales de los trabajadores que se trasladan entre los países miembros de la Unión Europea, un objetivo similar al del Convenio Bilateral firmado entre Colombia y España. Este hecho pone de manifiesto que las disposiciones a nivel internacional han servido como base para la adopción de medidas que persiguen objetivos similares, incluso en estados que no son parte de la Unión Europea.

significativamente el proceso, garantizar la validez de los documentos fundamentales para las solicitudes de pensiones y modernizar estos procedimientos.

Para finalizar, el **Reglamento (UE) No. 1231/2010**, amplía la aplicación de los Reglamentos (CE) No. 883/2004 y No 987/2009 a los nacionales de terceros países que residan legalmente en territorio de un Estado miembro siempre que cumpla con unos requisitos específicos. Este documento contribuye a una política de integración más decidida, proporcionando un conjunto de derechos uniformes que se asemejan lo más posible a los que disfrutaban los ciudadanos de la UE, a la vez, facilita la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, permitiendo que los nacionales de terceros países se beneficien de la coordinación de los sistemas de seguridad social al moverse entre Estados miembros. De la misma forma, el reglamento observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a la protección social y la inclusión social (REGLAMENTO (UE) No 1231/2010 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO/2010).

Estos reglamentos son fundamentales para garantizar la protección de los derechos de seguridad social de los ciudadanos de la UE y de los nacionales de terceros países que residen legalmente en su territorio

3. Normas Estatales.

Para iniciar este análisis, resulta imperativo dirigir nuestra atención hacia la Constitución, este instrumento normativo representa el fundamento jurídico primordial de un país. En este documento se articulan aspectos esenciales como valores, principios, derechos y obligaciones ciudadanas, la distribución y limitaciones del poder estatal, la organización territorial, los dispositivos de fiscalización legal y los procedimientos inherentes a su modificación, sirviendo de base normativa para el desarrollo y aplicación de las demás disposiciones legales.

En España la Constitución de 1978 es considerada como el centro del sistema político y del ordenamiento jurídico, sirve como fundamento para las demás normativas legales, los derechos fundamentales y las libertades públicas, los principios de acción de los poderes públicos, así como la estructura institucional y territorial del Estado (La Moncloa, s.f.).

El derecho de los españoles a la Seguridad Social está recogido en el artículo 41 de la Constitución Española, el cual advierte lo siguiente: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libre” Constitución Española/1978).

Como se evidencia de la transcripción del anterior artículo, la Constitución Española establece que el Estado debe mantener un sistema de seguridad social que garantice la asistencia y prestaciones sociales para todos los ciudadanos, especialmente en momentos de necesidad.

Por otra parte, el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia (CPC) establece los principios fundamentales relacionados con la Seguridad Social, y lo hace de la siguiente manera: “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social” (Constitución política de Colombia/1991).

El anterior artículo consagra las bases fundamentales en las cuales se fundamenta la Seguridad Social en Colombia, con ello se busca garantizar el bienestar y la protección de los ciudadanos en lo relacionado con la salud, las pensiones y otros beneficios sociales.⁶

Ahora continuaremos con el análisis normativo español a nivel estatal, para iniciar resulta relevante destacar el **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**. Esta legislación garantiza la cobertura de la seguridad social tanto para ciudadanos españoles como para residentes extranjeros legalmente establecidos en el país. Es importante subrayar que la Ley General de la Seguridad Social constituye una compilación actualizada de las disposiciones legales relacionadas con este ámbito. Su finalidad es consolidar y simplificar la normativa vigente en materia de seguridad social. Este texto integra en un único cuerpo normativo las disposiciones que regulan los derechos y responsabilidades de los ciudadanos en relación con la seguridad social (Ley General de la Seguridad Social/2015).

Este Texto Refundido se revisa periódicamente para incorporar cambios legislativos y adaptarse a las necesidades actuales, asegurando así que la normativa esté actualizada y refleje las condiciones sociales y económicas cambiantes. En resumen, el Real Decreto Legislativo 8/2015 representa una herramienta esencial para entender y aplicar las disposiciones legales relacionadas con la seguridad social en España, proporcionando una base sólida para la protección social de los ciudadanos y la gestión eficiente del sistema.

Por otra parte, el **Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social** (Real Decreto 2064/1995) establece los procedimientos y requisitos para la cotización y liquidación de derechos dentro del ámbito de la seguridad social.

⁶ Como se puede observar, la legislación interna de Colombia y España presenta similitudes en la manera en que consagran el derecho a la Seguridad Social. Ambas legislaciones parten de una norma de rango superior, como lo es la Constitución, para establecer este derecho. Este hecho evidencia la relevancia que tanto Colombia como España otorgan a las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social y el bienestar de sus ciudadanos.

Su objetivo principal radica en la regulación de la cotización y liquidación de derechos vinculados a la seguridad social, abordando aspectos fundamentales como la determinación de la base de cotización, la inclusión de conceptos retributivos computables e incomputables, y los métodos para calcular las cotizaciones.

En este sentido, el Reglamento define los conceptos retributivos que conforman la base de cotización en el régimen de la seguridad social, englobando salarios, sueldos, horas extraordinarias, pagas extras, entre otros. Además, establece claramente qué elementos no se consideran en la base de cotización, como ciertas indemnizaciones, dietas, gastos de locomoción y otros beneficios. Asimismo, se detallan los procedimientos para calcular las cotizaciones a la seguridad social, lo que implica la aplicación de tasas correspondientes a la base de cotización para determinar las contribuciones que realiza el trabajador y las que debe realizar el empleador. En conclusión, este reglamento desempeña un papel fundamental en garantizar la correcta cotización y liquidación de derechos en el sistema de seguridad social en España, proporcionando las directrices necesarias para mantener la sostenibilidad y eficiencia del sistema.

También es importante mencionar la **Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre**, que regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social en España, (convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social/2003) y que se concibe como un acuerdo formal entre diversos individuos o grupos y la Seguridad Social, con la finalidad de mantener o iniciar situaciones de alta o asimiladas al alta en el régimen correspondiente. Su propósito primordial es facilitar que ciertos colectivos, como emigrantes, trabajadores en el extranjero, y funcionarios de organizaciones internacionales, accedan a la protección social.

En esencia, esta orden establece los fundamentos para que distintos colectivos accedan a la protección social a través del convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. Su objetivo esencial radica en asegurar la equidad y la justicia en el sistema de seguridad social,

permitiendo que estos grupos, que enfrentan desafíos particulares debido a su situación migratoria o laboral en el extranjero, tengan acceso a una red de seguridad vital en caso de enfermedad, accidente o vejez. Lo anterior, adquiere relevancia ante la creciente movilidad laboral global, con el propósito de garantizar el acceso a la protección social a aquellos que se desplazan temporal o permanentemente a otros países por motivos laborales o educativos. Esta iniciativa no solo promueve la movilidad laboral y la cooperación internacional, sino que también refleja los principios de equidad y solidaridad. El acceso a la seguridad social, independientemente de la nacionalidad o ubicación geográfica, contribuye a la cohesión social y al bienestar general de la sociedad. En conclusión, al facilitar el acceso a la protección social para estos grupos, se fomenta una sociedad más inclusiva y se reconoce la importancia de la movilidad global y la cooperación internacional en la edificación de un sistema de seguridad social justo y efectivo.

Ahora bien, la **Orden ESS/484/2013**, del 26 de marzo regula el Sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) en el ámbito de la Seguridad Social en España (Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social/2013). Aunque su enfoque no se dirige específicamente a la comunicación intergubernamental, su propósito fundamental es optimizar la comunicación electrónica eficiente entre la Seguridad Social y los sujetos responsables, con el fin de mejorar la gestión y el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la seguridad social. Al adoptar el Sistema RED, se promueve una mayor eficacia en los procesos de intercambio de datos, lo cual resulta fundamental en situaciones transnacionales donde la coordinación y la consolidación de información son cruciales para garantizar el adecuado cálculo y otorgamiento de prestaciones de seguridad social.

Aunque el Sistema RED no está diseñado específicamente ni tiene como objetivo primordial la colaboración en la transmisión de información entre países, podría fungir como un punto de partida para su eventual integración en la comunicación internacional. Específicamente,

podría facilitar la colaboración en la provisión de información necesaria para el trámite de pensiones en casos donde se consideren períodos laborales en múltiples naciones.

Adentrándose en el contexto normativo estatal **colombiano**, resulta fundamental hacer referencia al Sistema de Seguridad Social Integral establecido por la **Ley 100 de 1993** (Sistema de Seguridad Social Integral Colombiano, 1993). Este sistema constituye una compilación coordinada de entidades, normativas y procesos diseñados para asegurar una calidad de vida acorde con la dignidad humana a todos los ciudadanos y comunidades.

El Sistema de Seguridad Social Integral colombiano se compone de dos sistemas interrelacionados: El Sistema General de Seguridad Social en Salud, que regula el servicio público esencial de salud y establece condiciones de acceso para toda la población, garantizando atención en todos los niveles de cuidado y El Sistema General de Pensiones, cuyo propósito es proteger a la población en caso de contingencias que surjan de la vejez, la invalidez y la muerte. Este sistema se orienta hacia la ampliación gradual de cobertura a segmentos de la población que no cuentan con un sistema de pensiones.

De igual forma, el Sistema de Pensiones se estructura en dos regímenes solidarios, los cuales son excluyentes pero coexistentes: **El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida**, administrado por Colpensiones, ofrece una prestación garantizada y se financia mediante aportes de empleadores, trabajadores y el Estado y el **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad**, gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, se basa en la capitalización individual de los aportes y promueve la solidaridad entre los afiliados. En pocas palabras, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia busca asegurar una cobertura amplia y equitativa en salud y pensiones, con el fin de proteger a la población ante contingencias y garantizar su bienestar a lo largo de la vida.

A través de los años, la Ley 100 de 1993 ha experimentado diversas modificaciones. Entre estas, una de las más significativas para el desarrollo del objeto de estudio de este TFM fue llevada a cabo mediante la **Ley 797 de 2003** (Ley 797/2003), la cual ajustó la edad de jubilación, las tasas de cotización y otros aspectos. Específicamente, buscaba recapitalizar el fondo común del ISS (Instituto de Seguros Sociales) y racionalizar los recursos para cumplir en el futuro con la entrega de las mensualidades a los beneficiarios de este régimen. Así mismo, sometió a los trabajadores nuevos de Ecopetrol al Sistema General de Pensiones, aumento en las cotizaciones entre 2004 y 2008, creó un aporte adicional para afiliados con ingresos iguales o superiores a cuatro salarios mínimos legales, incremento en la edad de jubilación a partir de 2014, modificó las tasas de remplazo empleadas en la liquidación de las pensiones de vejez, fortaleció las contribuciones al fondo de solidaridad pensional y reducción de las comisiones de administración de las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFPs) y advirtió que los trabajadores independientes estaban obligados a afiliarse al Sistema.

Para el análisis del presente Trabajo de Fin de Máster (TFM), resulta pertinente abordar la modificación introducida por la mencionada legislación en relación con la edad de jubilación. A partir del año 2014, la ley estableció que la edad mínima para la jubilación de las mujeres sería de 57 años, mientras que para los hombres sería de 62 años. Además de este requisito etario, se impuso la condición de acumular un mínimo de 1300 semanas de cotización para acceder al beneficio pensionario. Por otro lado, en lo que respecta a la modificación de las tasas de reemplazo utilizadas en el cálculo de las pensiones de vejez conforme a la Ley 100 de 1993, inicialmente se estableció una tasa del 75%. Sin embargo, con la modificación introducida por la Ley 797 de 2003, se fijó un porcentaje máximo del 80% y el 70.5% del Ingreso Base de Liquidación (IBL). Esta última ley establece que la tasa inicial será del 65% del IBL, la cual puede aumentar si el afiliado cotiza más de las 1300 semanas requeridas. Por cada 50 semanas adicionales a las requeridas, el porcentaje se incrementa en un 1.5% del IBL, alcanzando un

máximo del 80%. No obstante, es importante señalar que al porcentaje máximo del IBL se llega en forma decreciente en función del nivel de ingresos de cotización, para ser más exactos a mayores ingresos, menor tasa de reemplazo.

Al hablar de temas pensionales en Colombia, no se puede dejar de lado el **Acto legislativo 01/2005** (Acto Legislativo 01/2005) el cual entro en vigor el 25 de julio del 2005, el cual introdujo importantes modificaciones en temas pensionales y estableciendo principios fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el respeto a los derechos de los pensionados. Este Acto legislativo introduce modificaciones significativas en el ámbito pensional, orientadas por el principio de sostenibilidad financiera. En particular, contempla el desmonte de los regímenes pensionales exceptuados y especiales, así como la prohibición de los acuerdos y pensiones extralegales. Específicamente, a partir del 31 de julio de 2010, se prohíbe la creación de nuevos regímenes especiales, salvo los aplicables a la Fuerza Pública y al Presidente de la República. Por otra parte, se establece que los pensionados no podrán recibir más de 13 mesadas al año, excepto aquellos cuya pensión sea igual o inferior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y que esta se haya otorgado antes del 31 de julio de 2011. Asimismo, se dispone que ninguna condición pensional podrá diferir de lo establecido en las leyes del Sistema General de Pensiones. Esto significa que los términos de pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos celebrados válidamente que regulen aspectos pensionales hasta la fecha de vigencia del Acto Legislativo se mantendrán conforme a lo inicialmente estipulado. Además, aquellos pactos celebrados entre la vigencia del acto legislativo y el 31 de julio de 2010 no podrán establecer condiciones pensionales más favorables que las del Sistema General de Pensiones.

De igual forma, en Colombia, se encuentran en vigor normativas pertinentes que abordan los procesos migratorios y la planificación pensional. En particular, la **Ley 2136 de 2021** establece las definiciones, principios y directrices para la regulación y orientación de la Política

Integral Migratoria (PIM) del Estado Colombiano (Ley 2136/2021). El objetivo primordial de esta legislación radica en impulsar una migración que se desarrolle de manera segura, organizada y conforme a las normas establecidas, con la intención de fomentar la integración socioeconómica y cultural, así como contribuir al desarrollo sostenible y al progreso general. Asimismo, busca articular la PIM con las agendas de entidades a nivel nacional, departamental y municipal, fortaleciendo las alianzas tanto a nivel nacional como internacional para la gestión migratoria y la gobernanza de las migraciones.

Además, la ley contempla la creación de sistemas de información que permitan identificar y caracterizar a la población migrante y retornada. También se enfoca en facilitar la participación activa de la sociedad civil en los procesos de formulación y evaluación de la PIM, garantizando así una gestión migratoria inclusiva y participativa.

Por último, la Ley 2136 de 2021 resalta la importancia de proteger los derechos humanos de los migrantes y promover acciones específicas para la protección de las mujeres migrantes y otras personas en situación de vulnerabilidad, reafirmando el compromiso del Estado colombiano con los principios de dignidad y equidad en el contexto migratorio.

Por último, en España, se encuentran normativas que abordan aspectos relacionados con la migración y la seguridad social. Entre ellas, destaca la **Ley Orgánica 4/2000**, conocida como Ley de Extranjería, que regula los derechos y libertades de los extranjeros en el país y su integración social. Esta legislación establece que los extranjeros residentes que cumplan con los requisitos previstos en la misma y en las disposiciones complementarias tienen derecho a ejercer una actividad remunerada, tanto por cuenta propia como ajena, así como acceder al Sistema de la Seguridad Social conforme a la legislación vigente. Además, garantiza que los extranjeros residentes puedan acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en igualdad de condiciones que los ciudadanos españoles. En resumen, la Ley de Extranjería asegura que los extranjeros en España puedan acceder a la seguridad social, recibir atención médica, ejercer

actividades laborales y profesionales, y percibir prestaciones correspondientes (Ley Orgánica 4/2000) ⁷.

4. Normas Autonómicas.

A nivel autonómico, se identifican diversos instrumentos jurídicos relevantes para el objeto de estudio de este Trabajo de Fin de Máster (TFM). En primer lugar, encontramos la **Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026** se configura como un instrumento para enfrentar los desafíos migratorios desde una perspectiva inclusiva e intercultural, en consonancia con el marco legal internacional, europeo, estatal y autonómico, donde los derechos humanos constituyen el eje central. Este documento establece directrices estratégicas para garantizar la plena vigencia de los derechos y el acceso equitativo a los servicios públicos por parte de las personas migrantes en la Comunitat Valenciana. Entre los aspectos clave, se destaca el desarrollo de un marco institucional eficaz que permita una respuesta ágil y coordinada ante la realidad migratoria, así como la promoción de medidas para facilitar el acceso al empleo, la vivienda y servicios básicos como la salud y la educación. Además, se promueve un modelo social inclusivo que fomente la participación activa de todas las personas, independientemente de su origen o situación migratoria, y se impulsa un enfoque de convivencia e interculturalidad para fortalecer la cohesión social y el entendimiento entre diferentes culturas y comunidades. En conclusión, la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026 aborda la migración de manera integral, priorizando los derechos humanos y la cohesión social en la Comunitat Valenciana y

⁷ Es evidente que los sistemas pensionales de Colombia y España comparten un objetivo común: garantizar la protección de la población trabajadora de cada país a través de diversas normativas. Aunque las normativas de ambos países son similares en muchos aspectos, es notable la amplia protección y cobertura que España ofrece a su población. España no solo contempla beneficios para las personas que cumplen con los requisitos para acceder a las prestaciones contributivas, sino que también proporciona prestaciones no contributivas a quienes no logran cumplir estos requisitos, apoyando así su subsistencia y la de sus familias. En Colombia, todavía hay mucho por hacer en términos de ampliar la cobertura de las protecciones sociales a toda la población. La sostenibilidad financiera del sistema pensional es un aspecto crucial a tener en cuenta, y aunque se han realizado reformas para mejorar la situación, queda mucho por avanzar, siempre condicionado por la capacidad económica del país.

aunque no se centra específicamente en la seguridad social, su enfoque en la inclusión, los derechos y el acceso a servicios públicos puede tener efectos indirectos en este ámbito. (ESTRATEGIA VALENCIANA DE MIGRACIONES 2021-2026/2020).

Por otra parte, **la Ley 15/2008, de 5 de diciembre**, de integración de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana, tiene como objetivo principal establecer los cimientos esenciales para lograr una integración social de las personas inmigrantes en la región. Esta legislación abarca a todas las personas inmigrantes que residen en la Comunitat Valenciana y se fundamenta en principios rectores como la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad cultural y religiosa. Entre sus objetivos, se encuentra la promoción de una convivencia armoniosa basada en los valores constitucionales y el bienestar colectivo, reconociendo los derechos y deberes de las personas inmigrantes con respecto a su identidad cultural y religiosa. Además, la ley establece un compromiso de integración para las personas inmigrantes, que incluye un programa voluntario de comprensión de la sociedad valenciana. En cuanto a su organización y actuaciones públicas, la ley define planes de integración, promueve la coordinación administrativa y busca reducir los niveles de impunidad en casos de hechos ilícitos, garantizando el debido proceso y las libertades individuales. En síntesis, la Ley 15/2008 persigue impulsar la integración de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana, fomentando la convivencia y el mutuo respeto. En cuanto a la seguridad social, la Ley 15/2008 no aborda directamente este tema. Sin embargo, la integración social de las personas inmigrantes puede tener implicaciones en su acceso a los servicios de seguridad social. Por ejemplo, una vez que las personas inmigrantes se encuentran en la Comunitat Valenciana, pueden acceder a servicios de salud, educación y otros beneficios sociales, incluyendo los pensionales previo cumplimiento de los requisitos legales (Ley 15/2008).

Estas normativas buscan facilitar la integración y garantizar los derechos de la población migrante en la Comunidad Valenciana.

CAPITULO III. PLANIFICACION PENSIONAL MIGRATORIA EN EL CONTEXTO DEL CONVENIO BILATERAL SUSCRITO ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS.

Este Trabajo de Fin de Máster examina el compromiso social desde la óptica del estudio de un fenómeno cada vez más prevalente: la migración. Este fenómeno se percibe como una oportunidad de desarrollo y crecimiento tanto a nivel individual como familiar, y su impacto directo en la vida de numerosas personas lo posiciona como un aspecto relevante en las sociedades contemporáneas.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 10 se enfoca en reducir la desigualdad dentro y entre los países (Naciones Unidas, s.f.). La migración está intrínsecamente relacionada con este objetivo, dado que las desigualdades suelen ser una causa fundamental de la migración. Las personas migran en busca de mejores oportunidades, escapando de la pobreza, la discriminación y los conflictos, reflejando así las disparidades globales en términos de desarrollo, derechos humanos y bienestar social.

La migración puede contribuir al desarrollo sostenible al fomentar la diversidad cultural, fortalecer la fuerza laboral y facilitar la transferencia de capacidades y recursos financieros a las comunidades de origen. Sin embargo, para que la migración sea beneficiosa y segura, es esencial gestionarla de manera responsable y planificada, como se destaca en la meta 10.7 del ODS 10, que aboga por políticas migratorias que faciliten la movilidad ordenada, segura, regular y responsable.

En resumen, el ODS 10 y la migración están vinculados por el objetivo compartido de crear un mundo más equitativo, donde la movilidad de las personas no sea un acto de desesperación, sino una elección informada y segura que contribuya al desarrollo sostenible de todos los países involucrados.

Por otro lado, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 16 busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles (Naciones Unidas, s.f.). La relación entre este ODS y el tema de estudio de este TFM es evidente, ya que para que las personas puedan vivir en sociedades pacíficas y justas, es necesario que existan sistemas de seguridad social que protejan sus derechos y bienestar. Los convenios internacionales contribuyen a establecer normas y prácticas comunes que aseguran que los ciudadanos, independientemente de su lugar de residencia o trabajo, tengan acceso a la seguridad social y a la justicia. Esto contribuye a la construcción de instituciones más sólidas y al fortalecimiento del estado de derecho, ambos pilares del ODS 16.

En resumen, el ODS 16 y los convenios internacionales de seguridad social están interrelacionados, ya que ambos buscan crear un entorno donde la justicia y la equidad sean accesibles para todos, lo cual es esencial para el desarrollo sostenible y la paz a largo plazo.

CAPITULO IV. APLICACIÓN CONVENIO BILATERAL DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE COLOMBIA Y ESPAÑA. PLANIFICACION PENSIONAL.

1. Introducción.

El propósito de este Trabajo de Fin de Máster consiste en realizar un estudio y análisis sobre la planificación pensional migratoria en el contexto del Convenio Bilateral de Seguridad Social suscrito entre Colombia y España el 6 de septiembre de 2005 (en adelante, el Convenio Bilateral). Dicho convenio fue ratificado por Colombia mediante la expedición de la Ley 1112 del 27 de diciembre de 2006, así como por el acuerdo Administrativo del 28 de enero de 2008. Ambos instrumentos legales entraron en vigor el 1° de marzo de 2008 (Ley 1112/2006). Por otra parte, España ratificó el convenio mediante documento firmado por Su Majestad el Rey Juan Carlos I el 30 de marzo de 2007, con entrada en vigor también el 1 de marzo de 2008. Este documento incluye el acuerdo del 29 de enero de 2008 (Instrumento de ratificación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia/2005).

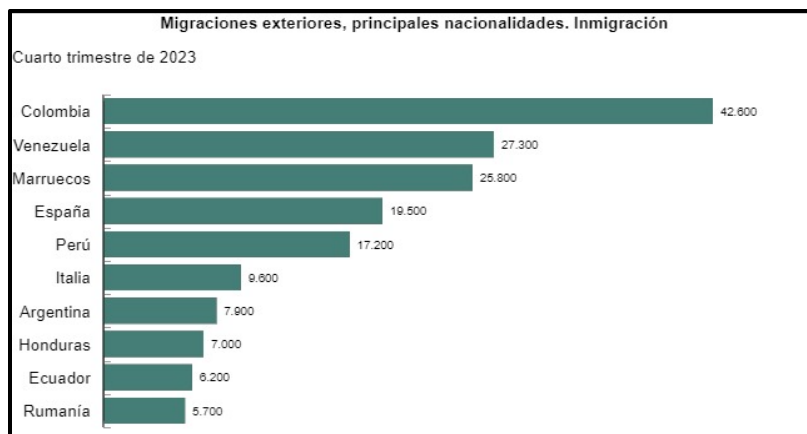
Para contextualizar el objeto de estudio, resulta relevante destacar que, a lo largo de un extenso periodo, un significativo número de ciudadanos colombianos ha optado por explorar nuevas oportunidades y perspectivas de futuro en España, mientras que algunos ciudadanos españoles han encontrado en Colombia un ambiente propicio para su desarrollo, tanto profesional como personal. Esta dinámica ha generado desafíos para los migrantes en lo que respecta al acceso a los beneficios prestacionales, particularmente en lo concerniente a la obtención de pensiones por jubilación y/o vejez. Este trabajo se enfocará en la planificación para obtener la pensión de jubilación y/o vejez, dado que esta circunstancia es plenamente previsible y, por ende, susceptible de planificación. A diferencia de otros tipos de prestaciones, como las pensiones por invalidez general, sobrevivencia o invalidez a causa de accidentes laborales o enfermedades profesionales, que están asociadas a eventos accidentales o siniestros, las pensiones de jubilación pueden ser anticipadas y previstas con mayor certeza.

Los desafíos mencionados han surgido debido a que las personas que migran entre estos dos países suelen haber acumulado experiencia laboral y contribuciones al Sistema de Pensiones tanto en su país de origen como en el de destino, encontrándose posteriormente con obstáculos significativos al intentar acceder a prestaciones en alguno de los dos países. Estos obstáculos no solo están relacionados con el desconocimiento de las normativas, sino también con la falta de una planificación y asesoramiento adecuados.

En el contexto de una creciente globalización, la movilidad laboral se ha convertido en una característica distintiva de la era moderna. Esta tendencia es especialmente notable en la relación entre Colombia y España, dos países que experimentan flujos migratorios significativos. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en su comunicado del 15 de febrero de 2024 sobre la Estadística Continua de Población (ECP) del 1 de enero de 2024, la población de España aumentó en 85.870 personas durante el cuarto trimestre de 2023, alcanzando los 48.592.909 habitantes para el 1 de enero de 2024. De acuerdo con este informe, una de las principales nacionalidades de los inmigrantes durante el cuarto trimestre de 2023 fue la colombiana, con 42.600 llegadas a España, seguida por la venezolana, con 27.300, y la marroquí, con 8.100 (Instituto Nacional de Estadística - INE, 2024).

Tabla. 1

Estadística Continua de Población (ECP) del 1 de enero de 2024.



Nota. *Migraciones exteriores, principales nacionalidades. Inmigración Cuarto trimestre de 2023.* Tomado de (Instituto Nacional de Estadística - INE, 2024).

Esta movilidad laboral plantea desafíos particulares en términos de protección social, especialmente en lo que respecta a los derechos prestacionales de los trabajadores que han contribuido al Sistema de Seguridad Social en ambos países. En este sentido, se evidenciaba la necesidad de establecer un marco jurídico internacional que asegurara la protección de estos trabajadores. En este contexto, el Convenio Bilateral se presentó como la solución ideal para abordar esta problemática. Su objetivo principal es coordinar las ambas legislaciones y establecer los mecanismos necesarios para garantizar la continuidad de los derechos prestacionales de los trabajadores migrantes entre ambos países.

La adopción del Convenio Bilateral no solo beneficia a los trabajadores migrantes, sino que también fortalece los lazos bilaterales entre ambos países y promueve la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia. En última instancia, este convenio contribuye a construir un entorno laboral más justo y equitativo en el contexto de la creciente movilidad laboral a nivel global.

Por otra parte, cuando las personas toman la decisión de migrar se encuentran inmersas en un proceso que implica consideraciones tanto prácticas como emocionales. Desde la búsqueda de oportunidades laborales hasta la adaptación a un nuevo entorno cultural, diversos factores requieren su atención. En medio de esta remolino de cambios, la planificación de la pensión de vejez y/o jubilación a menudo pasa desapercibida. Esta tendencia se debe a la propia naturaleza del proceso migratorio, donde las preocupaciones inmediatas suelen centrarse en encontrar empleo, establecerse en un nuevo hogar y adaptarse a una nueva lengua y cultura, entre otros aspectos. Estos desafíos son los que ocupan la mente día a día y demandan una atención prioritaria. Además, el tema de la pensión de vejez y/o jubilación puede percibirse como algo distante en el tiempo, que no requiere una planificación inmediata y puede ser postergado.

En muchos casos, las personas posponen la reflexión sobre su futura pensión hasta que se acerca el momento de retirarse del mercado laboral, momento en el cual comienzan a considerar cómo garantizarán sus ingresos una vez que dejen de trabajar.

Sin embargo, esta postergación puede tener consecuencias negativas bastante significativas, especialmente para los migrantes. La falta de planificación previa puede dificultar el acceso a los sistemas de Seguridad Social en el país de destino, así como la transferencia de derechos y cotizaciones acumulados en el país de origen. Esto puede resultar en una pérdida de derechos prestacionales o en la duplicación de esfuerzos para cumplir con los requisitos de cotización en ambos países. Por lo tanto, es crucial concienciar a la población migrante sobre la importancia de considerar su futuro pensional desde el momento en que deciden migrar. Esto implica informarse sobre los Sistemas de Seguridad Social en el país de origen y en el de destino, entender cómo se reconocen los derechos pensionales entre países y los instrumentos jurídicos internacionales con los que cuentan. En conclusión, si bien es comprensible que la pensión de vejez o/o jubilación pueda no ser una prioridad inmediata al momento de migrar, es fundamental que los migrantes reconozcan la importancia de planificar este asunto desde el inicio de su proceso migratorio y por otra parte crear conciencia al respecto, esto les permitirá asegurar una protección social adecuada y disfrutar de un retiro digno en el país de destino u origen.

Al estudiar este Convenio Bilateral, es posible identificar una serie de beneficios tangibles que surgen al comprender y ser consciente de la importancia de la planificación pensional. En primer lugar, el conocimiento detallado del convenio permite a los trabajadores migrantes entender sus derechos y obligaciones en relación con la Seguridad Social en el país de destino. Además, la familiaridad con el Convenio Bilateral brinda a los trabajadores migrantes la capacidad de tomar decisiones informadas sobre su planificación pensional a largo plazo, lo que les permite anticiparse y mitigar posibles obstáculos en el acceso a sus pensiones en el futuro.

En atención a lo anterior, al adentrarnos en el estudio del Convenio Bilateral y comprender la relevancia que tiene este instrumento jurídico internacional para la planificación pensional, se evidencia la importancia de una planificación cuidadosa del futuro pensional. Esto no solo asegura una transición tranquila hacia la jubilación y/o vejez, sino que también promueve la estabilidad económica y el bienestar a largo plazo para los trabajadores migrantes y sus familias, además de brindar protección en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Para comenzar, es importante destacar que el propósito del Convenio Bilateral es coordinar ambas legislaciones y facilitar a los trabajadores que ejercen sus labores en ambos países el acceso a las prestaciones sociales. El objetivo principal es reconocer los períodos cotizados en ambos países, permitiendo su cómputo conjunto o la totalización de estos. Esto significa que los trabajadores podrán sumar los años de cotización tanto en Colombia como en España para acceder a beneficios sociales, como si los hubieran trabajado en el país donde se presenta la respectiva solicitud. En síntesis, el Convenio Bilateral busca simplificar y armonizar las normativas laborales entre los dos países, beneficiando a los trabajadores que han contribuido en ambos sistemas y constituyendo un importante paso hacia la protección y reconocimiento de los derechos laborales transfronterizos y a la lucha contra la informalidad.

Por otra parte, es esencial considerar el ámbito de aplicación del Convenio Bilateral para cada Estado Parte, el cual está establecido en el artículo 2 del mismo. En el caso de España, el Convenio se aplica a la legislación relacionada con las prestaciones Contributivas del Sistema de Seguridad Social, para ser más exactos, en lo que respecta a la incapacidad permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral, y jubilación. En cuanto a Colombia, el Convenio se aplica a la legislación relativa a las prestaciones económicas establecidas en el Sistema General de Pensiones (RPM y RAI) en relación con la vejez, invalidez y sobrevivencia de origen común.

Ahora, para adentrarse en el tema y contextualizar el objeto de estudio, se llevará a cabo una revisión general del Sistema de Seguridad Social en cada país. No obstante, considerando el propósito específico de este TFM, que se centra en la planificación pensional, se realizará un análisis de las prestaciones establecidas en el Convenio Bilateral entre dos Estados Parte. Esto implica enfocarse en las prestaciones Contributivas del Sistema de Seguridad Social español y en las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivencia de origen común reconocidas por el Sistema General de Pensiones (RPM y RAI), así como en las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, como se explicará más adelante. Además, una vez abordada la revisión general de los Sistemas de Seguridad Social de cada Estado Parte, se procederá a centrarse de manera específica en el estudio de la prestación de vejez y/o jubilación, dado que estas prestaciones permiten un proceso de planificación y, por ende, son susceptibles de ser planificadas. Y, por último, se llevará a cabo un estudio detallado del Convenio Bilateral y de otra herramienta internacional que ha facilitado a los trabajadores migrantes de estos dos países acceder a muchos más beneficios prestacionales, como se explicará más adelante.

2. La Legislación Pensional Colombiana.

La configuración del actual Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se remonta a la promulgación de la Ley 100 de 1993. Este sistema, coordinado, reúne diversas entidades, normativas y procesos, disponibles para las personas y la comunidad, con el propósito primordial de asegurar una calidad de vida acorde con la dignidad humana. Es un componente fundamental del Sistema de Protección Social, el cual abarca políticas, normativas y procedimientos relacionados con la protección laboral y la asistencia social y está diseñado para garantizar una calidad de vida digna para todos los habitantes del territorio nacional. Además, este Sistema se establece como un servicio social de carácter obligatorio. Según lo estipulado en la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia abarca los sistemas de pensiones,

salud y riesgos laborales, junto con los servicios sociales complementarios (Departamento Nacional de Planeación - DNP, 2023).

Con el fin de contextualizar el tema objeto de estudio de este Trabajo de Fin de Máster, es pertinente señalar que el Sistema General de Pensiones colombiano tiene como principal objetivo brindar protección a la población ante las contingencias asociadas con la vejez, la invalidez y el fallecimiento, a través del reconocimiento de pensiones y prestaciones establecidas en la Ley 100 de 1993. Asimismo, busca expandir gradualmente la cobertura a sectores de la población que actualmente carecen de un sistema de pensiones. Este sistema se compone de dos regímenes solidarios excluyentes pero coexistentes. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM), de carácter público y gestionado por Colpensiones. El segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAI), de índole privada y administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (Departamento Nacional de Planeación - DNP, 2023).

Es fundamental destacar que la Ley 100 de 1993, en vigor desde el 1 de abril de 1994, incorporó un régimen de transición, específicamente delineado en su artículo 36. Su propósito era salvaguardar los derechos prestacionales de aquellos individuos que, al momento de su promulgación, tenían 35 años en el caso de las mujeres o 40 años en el de los hombres. Estos individuos conservarían las condiciones para acceder a la pensión de vejez conforme al régimen previo a la Ley 100 de 1993. Sin embargo, con la entrada en vigor del Acto Legislativo 01/2005 el 25 de julio de 2005, este régimen de transición no puede extenderse más allá del 31 de julio de 2010, excepto para aquellos trabajadores que, al momento de la entrada en vigor del Acto Legislativo, contaban con al menos 750 semanas cotizadas, para quienes se mantendría el régimen hasta el año 2014 (Acto Legislativo 01/2005).

Ahora bien, adentrándose en el tema de estudio, se abordará el primer régimen mencionado anteriormente, el Régimen de Prima Media (RPM). Este régimen está bajo la

administración de dos entidades públicas en Colombia: Colpensiones, adscrita al Ministerio del Trabajo, y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la cual se encarga de la gestión en el sector público. En este sistema, los aportes de los trabajadores se consolidan en un fondo común para financiar las pensiones de los beneficiarios actuales ⁸.

Para acceder a una pensión en este régimen, se exige un mínimo de 1,300 semanas cotizadas para el año 2024. Este requisito se incrementó progresivamente desde el año 2004 hasta el 2015, cuando se alcanzaron las semanas requeridas, de acuerdo con lo establecido por la Ley 797 del 2003, que modificó la Ley 100 de 1993. Esta última establecía inicialmente un mínimo de 1,000 semanas para obtener la pensión. Además, las semanas de cotización pueden acumularse tanto en empleos del sector público como del privado (Ley 797/2023. Art. 9).

A continuación, se exhibe una tabla que muestra los requisitos de semanas necesarios para obtener la pensión de vejez, de acuerdo con lo estipulado por la Ley 797 del 2003. El propósito es ilustrar la progresión de las semanas requeridas a lo largo de los años:

Tabla. 2.

Semanas Requeridas para acceder a la pensión de Vejez

Año	Semanas requeridas para pensionarse
2004	1000
2005	1050
2006	1075
2007	1100
2008	1125
2009	1150
2010	1175
2011	1200

⁸ La elección de estos regímenes por parte de la ciudadanía colombiana varía según las condiciones específicas de cada aportante a la Seguridad Social. Las personas con ingresos altos a menudo optan por el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para obtener una pensión futura más alta. En contraste, las personas con ingresos menores, que ganan menos de dos salarios mínimos, tienden a afiliarse al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, buscando una pensión más cercana a sus ingresos durante su vida laboral.

2012	1225
2013	1250
2014	1275
2015	1300

Nota. Tabla de semanas requeridas para acceder a la pensión de Vejez en Colombia. Creación propia.

En este punto es importante señalar que la Corte Constitucional en Sentencia C-197 de 2023 determinó la disminución de las semanas de cotización para las mujeres en el RPM de 1300 a 1000 semanas, en consecuencia, las semanas disminuirán gradualmente hasta llegar a las 1000 para el año 2026 (Actualicese, 2023) (Corte Constitucional Colombiana - Sala Plena, 2023, 1 de junio).⁹

Tabla. 3.

Semanas de cotización para las mujeres en el RPM

Semanas de cotización para las mujeres en el RPM		
Año	Reducción gradual en semanas	Semanas de cotización
2025	0	1.300
2026	50	1.250
2027	25	1.225
2028	25	1.200
2029	25	1.175
2030	25	1.150
2031	25	1.125
2032	25	1.100
2033	25	1.075
2034	25	1.050
2035	25	1.025
2036	25	1.000

⁹ La Corte Constitucional fundamentó su decisión en la necesidad de aplicar un enfoque de género en la Seguridad Social. Señaló que la edad requerida para que las mujeres accedan a la pensión es inferior a la de los hombres, pero se les exigía el mismo número de semanas cotizadas. Además, la Corte mencionó las dificultades específicas que enfrentan las mujeres al intentar acceder a los puestos de trabajo, subrayando la importancia de considerar estas desigualdades al diseñar y aplicar las normativas de Seguridad Social.

Nota. Disminución gradual del año 2025 al año 2036 de las semanas de cotización para las mujeres en el RPM. Tomado de (Actualicese, 2023).

Además de cumplir con el requisito mínimo de semanas necesarias para obtener la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media (RPM) en Colombia, se debe alcanzar la edad mínima requerida. Según lo establecido en la Ley 797 del 2003, artículo 10, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, las edades mínimas para acceder a la pensión de vejez cambiaron a 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres. Estas edades deben cumplirse a partir del 1 de enero de 2014. Anteriormente, la Ley 100 de 1993 establecía una edad de 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres (Ley 797/2023. Art. 9).

Con relación al cálculo del monto de la pensión en el RPM, es fundamental comprender algunos conceptos, el primero de ellos es el Ingreso Base de Cotización (IBC), el cual representa el valor del salario de un trabajador, tanto dependiente como independiente. Este monto se utiliza para determinar los aportes al Sistema de Seguridad Social e incorpora todos los componentes salariales.

Por otro lado, es crucial entender el concepto de Ingreso Base de Liquidación (IBL), que es el valor sobre el cual se calculan las pensiones en RPM. Este se determina a partir del promedio de los salarios sobre los cuales el afiliado ha cotizado durante los últimos 10 años o durante toda su vida laboral si cuenta con un mínimo de 1250 semanas cotizadas, según elección del afiliado (Ley 797/2003. Art. 10), ajustados con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), este índice es un indicador económico que mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base o en palabras más sencillas ayuda a entender cuánto están aumentando o disminuyendo los precios de los productos y servicios que las personas consumen regularmente. Es un indicador clave para ajustar salarios, pensiones y otros valores económicos a fin de

mantener el poder adquisitivo de la población frente a los cambios en el costo de vida (Pedrosa, 2015).

Entendidos los conceptos anteriores, procederemos a analizar el monto de la pensión de vejez. Como primer punto, es importante destacar que su cálculo fue establecido en el artículo 10 de la Ley 797 del 2003. De acuerdo con esta disposición, por las primeras 1000 semanas cotizadas, la pensión equivaldrá al 65% del Ingreso Base de Liquidación. Así mismo por cada 50 semanas adicionales a las 1000 y hasta las 1200 el porcentaje se incrementará en un 2% hasta llegar a un 73% del IBL. Y, por último, por cada 50 semanas adicionales a las a las 1200 y hasta las 1400 el porcentaje se incrementará en un 3% hasta llegar al 85% del IBL. A continuación, se ilustrará para facilitar la comprensión:

Tabla. 4.

Formula Decreciente Ley 707 del 2003.

Semanas	Porcentaje Aumentado	Porcentaje Final
1000 semanas		65% del IBL
1000 a 1200 Semanas	Por cada 50 semanas 2%	73%
1200 a 1400 Semanas	Por cada 50 semanas 3%	80%

Nota. Porcentaje a aplicar al Ingreso Base de Liquidación (IBL) de acuerdo con las semanas cotizadas por el afiliado (Formula Decreciente). Creación Propia.

Ahora bien, la Ley 797, en su artículo 10, establece una distinción en cuanto al porcentaje aplicado al IBL de la pensión para obtener el monto de esta, a partir del 1 de enero del año 2004.

A partir de esa fecha, cuando se cumplan con las semanas mínimas requeridas, el monto de la pensión será del 65% del IBL, y dicho porcentaje se calculará según la siguiente fórmula:

$$r = 65.50 - 0.50 s,$$

(r) representa el porcentaje del ingreso de liquidación y

(s) el número de salarios mínimos legales mensuales vigentes.

lo anterior, se complementa cuando indica que el monto de la pensión de vejez oscilara entre el 65% y el 55% del IBL en forma decreciente en función del nivel de ingresos calculado conforme a la anterior formula (Ley 797/2003. Art. 10).

Ahora, se abordará el estudio del otro régimen que existe en Colombia, el Régimen de Ahorro Individual, el cual fue creado en 1994 con la expedición de la Ley 100 de 1993 y se encuentra bajo la administración de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs) en Colombia, actualmente existen cuatro Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia. En este Régimen, los trabajadores acumulan ahorros en cuentas individuales, que incluyen los rendimientos generados a lo largo de su vida laboral. De conformidad con el artículo 64 de la Ley 100 de 1993, los afiliados al RAIS tendrán la opción de elegir una pensión de vejez en la edad que estimen conveniente, siempre y cuando el monto acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita recibir una pensión mensual que supere el 110% del SMMLV (Ley 100 /1993). Este monto de capital mínimo debe corresponder al suficiente para financiar una pensión vitalicia equivalente a al menos 1 SMLMV en Colombia (Ministerio de Trabajo de Colombia, s.f.). Para calcular el capital necesario para financiar una pensión, se deben considerar varios factores, como la tasa de interés, la expectativa de vida y las tablas de mortalidad. Estos cálculos suelen ser complejos y requieren de un actuario o de un sistema especializado para determinar el monto exacto.

Por último, si el afiliado no cumple con el mínimo de acumulación de capital requerido para acceder a la pensión de vejez podrá acceder a una pensión de garantía mínima siempre que cumpla con los requisitos de edad y semanas cotizadas establecidos en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993, esto es, haber cotizado un mínimo de 1,150 semanas en la AFP y tener 57 años para las mujeres o 62 años en el caso de los hombres (Ley 100/1993 modificada por la Ley 797/2003).

3. La Legislación Pensional España.

Ahora se abordará el concepto del Sistema de Seguridad Social en España. Este Sistema se define como un conjunto de medidas implementadas por el Estado para salvaguardar el bienestar económico y social de sus ciudadanos ante posibles eventualidades. Su fundamento legal se encuentra consagrado en el artículo 41 de la Constitución Española de 1978, así como en el Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

El Sistema de Seguridad Social se organiza en un **Régimen General** y en una serie de **Regímenes Especiales**, cada uno con sus propias particularidades y disposiciones específicas. (Real Decreto Legislativo 8/2015. Art. 9 -11). De igual forma, el Sistema de Seguridad Social se estructura en dos **modalidades: una Contributiva**, financiada mediante las cotizaciones de los afiliados, y otra **No Contributiva**, financiada a través del presupuesto General del Estado.¹⁰

En resumen, el **Régimen General** constituye un componente integral del Sistema de Seguridad Social y está concebido para brindar cobertura a los ciudadanos en diversas

¹⁰ Es interesante observar la diferencia entre el Sistema de Seguridad Social de España y el de Colombia. Mientras que el sistema español incluye una modalidad no contributiva que permite la protección de la población vulnerable, Colombia aún tiene mucho camino por recorrer para alcanzar ese nivel de protección. A pesar de las diversas reformas implementadas y las previstas para el futuro, todavía no se ha logrado ese nivel de cobertura. Como resultado, muchas personas en Colombia permanecen en una situación de amplia vulnerabilidad, ya que solo un pequeño porcentaje de los colombianos logra acceder a una pensión, según Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos), gremio que agrupa a las compañías de seguros en Colombia, solo un 37% de los trabajadores colombianos que llegan a la edad de retiro logran pensionarse (El Tiempo Colombia).

circunstancias. Como principal sistema, abarca a la mayoría de los trabajadores asalariados. Por otra parte, los **Regímenes Especiales** se refieren a los regímenes que se aplican a ciertos grupos de trabajadores que tienen condiciones laborales particulares, por tanto, requieren normas específicas de afiliación, cotización y prestaciones, estos son: El **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)**, el **Régimen Especial de Trabajadores del Mar** y el **Régimen Especial de la Minería del Carbón**.

En lo concerniente a las modalidades del Sistema de Seguridad Social, hemos identificado dos: **la Contributiva y la No Contributiva**. Cabe destacar que las prestaciones establecidas en el Convenio Bilateral se refieren exclusivamente a las Contributivas, por lo que solamente se explicará de manera generalizada las diferencias entre ambas modalidades, las cuales se centran en los criterios de elegibilidad y en su fundamento de financiación. Las pensiones contributivas se derivan de las cotizaciones al sistema de Seguridad Social realizadas por el individuo a lo largo de su trayectoria laboral. Por el contrario, las pensiones no contributivas están dirigidas a individuos que, aun sin cumplir con los requisitos de cotización, se encuentran en situación de necesidad debido a motivos de jubilación o invalidez. Por otra parte, en cuanto al cálculo de la cuantía de la pensión, en el caso de las contributivas, esta se determina en función de las cotizaciones realizadas a lo largo del tiempo de actividad laboral del individuo. Por el contrario, en las pensiones no contributivas, el cálculo se realiza mediante criterios de renta y residencia, es decir, se tienen en cuenta los ingresos económicos de la persona y su tiempo de residencia en el país.

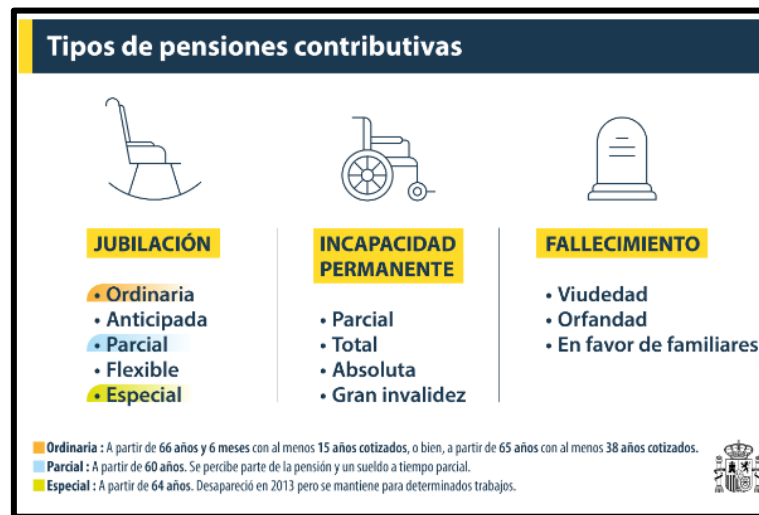
Como mencionado previamente, las prestaciones establecidas en el Convenio Bilateral están específicamente vinculadas a las Pensiones Contributivas. Por ende, se analizará en primer lugar las Pensiones Contributivas dentro del Régimen General del Sistema de Seguridad Social, seguido por las Pensiones Contributivas en el ámbito del Régimen Especial del Sistema de Seguridad Social.

Las prestaciones derivadas del **Régimen General** constituyen una asignación económica otorgada por el Sistema de Seguridad Social de manera indefinida, usualmente de por vida, a partir de cierta edad o en situaciones de salud específicas. Para acceder a ella, es necesario cumplir ciertos requisitos, como tener una historia previa con la Seguridad Social y haber realizado contribuciones al sistema durante un período mínimo. El monto de la pensión está determinado por los aportes efectuados a lo largo de los años de vida laboral. La financiación de las pensiones Contributivas se sustenta en los fondos del Sistema de Seguridad Social y se basa en un modelo de solidaridad intergeneracional, donde las contribuciones de los trabajadores activos financian las prestaciones de los jubilados (LLamas, 2024, 5 de marzo).

A continuación, se presentará la siguiente imagen que detalla los tipos de pensiones Contributivas, con el fin de proceder a estudiar cada una de ellas en detalle.

Imagen. 5.

Tabla sobre tipos de Pensiones Contributivas.



Nota. Pensiones reconocidas en la Modalidad Contributiva. Tomado de (La Moncloa, 2024).

Como previamente indicado, las pensiones Contributivas hacen referencia a aquellas contempladas en el ámbito de aplicación del Convenio Bilateral. Esto implica que los beneficiarios del convenio tienen derecho a percibir este tipo de pensiones.

Teniendo claro esto, se analizará cada una de ellas, comenzando por la **Pensión de Jubilación**. Esta pensión se define como una prestación económica vitalicia otorgada al trabajador una vez que alcanza la edad requerida, cesa en su labor por cuenta propia o ajena, o reduce su jornada y salario según lo establecido por la ley. Así mismo, esta prestación presenta varias modalidades: La jubilación Ordinaria, la jubilación Anticipada, la jubilación Parcial, la jubilación Flexible y la jubilación especial a los 64 años.

Conforme al artículo 4 de la Ley 27 del año 2011, la cual entró en vigor el 1 de enero de 2013, los requisitos para acceder a la **Pensión de Jubilación Contributiva** (Régimen General) son:

- I. Contar con 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.
- II. Cumplir con un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, y si se accede a la prestación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de 2 años deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar (Ley 27/2011).
- III. Además, el interesado tendrá que estar afiliado a la Seguridad Social y haberse producido el hecho causante, que para este caso será la finalización de la actividad laboral, si se está en situación de alta y han pasado hasta tres meses del cese o simplemente acudir a solicitar la jubilación, esto en caso de estar en situación asimilada

de alta y han pasado más de tres meses desde la finalización del trabajo (Campmany, 2024).

Así mismo, tanto la edad como los periodos de cotización se aplicarán en forma gradual, en los términos del siguiente cuadro:

Tabla 6.

Requisitos de edad Pensión de Jubilación en España.

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Nota. Requisito de edad y periodos de cotización para acceder a la Pensión de Jubilación Ordinaria en España. Tomada de (Ley 27/2011).

Como se puede observar para el año 2024, la edad para acceder a la Pensión de Jubilación Ordinaria es de 66 años y 6 meses para aquellos que tengan menos de 38 años cotizados. Sin embargo, si superan ese período de cotización, podrán jubilarse a los 65 años.

Es importante entender que la situación asimilada al alta se refiere a la relación de un individuo con la Seguridad Social en términos de protección de sus derechos laborales cuando no está activamente ejerciendo una actividad laboral, y por lo tanto no está registrado como trabajador en el sistema. Aunque no se encuentra en una situación de alta formal, tampoco se considera en situación de baja laboral (Campmany, 2024).

Para explicar cómo se calcula la cuantía de la pensión, es importante tener en cuenta el concepto de la **Base Reguladora (BR)**. Esta base se refiere a una cifra sobre la que se aplica un porcentaje dependiendo del número de años cotizados por el afiliado. Así mismo, la base reguladora, se fundamenta en las Bases de Cotización, las cuales representan el monto sobre el cual se calculan las contribuciones a la Seguridad Social, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores. De manera más específica, estas bases reflejan la remuneración mensual bruta que un trabajador percibe de su empleador, e incluyen elementos como horas extras, pagas extras prorrateadas y vacaciones remuneradas. Es crucial subrayar que estas bases de cotización sirven como base para el cálculo de la Base Reguladora de la pensión en etapas posteriores (S., 2023).

A partir del año 2022 la base reguladora de la pensión de jubilación corresponderá al cociente que resulte de dividir por 350 las Bases de cotización del interesado durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante actualizadas según la variación del IPC. La fórmula para calcularla es esta:

$$BR = \text{Suma de las 300 últimas bases de cotización} / 350$$

Con la reforma del año 2023, llevada a cabo mediante el Real Decreto-ley 2/2023, se han realizado ajustes en el cálculo de la pensión de jubilación Ordinaria en su modalidad Contributiva. Esta reforma, que entró en vigor el 1 de abril de 2023, introdujo un incremento gradual en el número de mensualidades computables a efectos del cálculo de la pensión. A partir de enero de 2026 y hasta el año 2037, se ampliará progresivamente el período de cómputo de 25 años (300 mensualidades) a 29 años, como se ilustra en la siguiente imagen (Real Instituto Elcano, 2021):

Tabla. 7

Periodo computo ampliado por la reforma hasta 29 años.

PERIODO DE CÓMPUTO PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN			
Año de Jubilación	Mensualidades Computables	Mensualidades Descartables	Base Reguladora
2023, 2024 y 2025	300	0	300 / 350
2026	304	2	302 / 352,33
2027	308	4	304 / 354,67
2028	312	6	306 / 357
2029	316	8	308 / 359,33
2030	320	10	310 / 361,67
2031	324	12	312 / 364
2032	328	14	314 / 366,33
2033	332	16	316 / 368,67
2034	336	18	318 / 371
2035	340	20	320 / 373,33
2036	344	22	322 / 375,67
2037 en adelante	348	24	324 / 378

Nota. Periodo computo ampliado por la reforma efectuada por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo hasta 29 años. Tomado de (S., 2023).

Así mismo, la reforma contempla que, al mismo ritmo que se incrementan las mensualidades computables para el cálculo de la base reguladora, también se eliminarán las cotizaciones más bajas como se observa en la tabla anterior. Esta eliminación la hará el INSS automáticamente, sin que el afiliado tenga que realizar solicitud alguna.

Por otra parte, aunque la tabla anterior muestra una progresión, la Reforma de marzo de 2023 busca proteger a los pensionistas. Para lograrlo, el INSS está obligado a realizar un doble cálculo: uno siguiendo las normativas actuales, basadas en un período de 25 años, y otro según las nuevas normas de la reforma, que amplían este período según lo indicado en la tabla previa. De estos cálculos, se reconocerá automáticamente el que sea más favorable para el pensionista, sin embargo, a partir del año 2043 ya no se aplicaran y las pensiones se calcularan solamente con los últimos 29 años (S., 2023). Es importante tener en cuenta que para el año 2044, la pensión será calculada únicamente con los últimos 29 años cotizados, descartando dos años (S., 2023).

El Real Decreto-Ley 2/2023 aborda una cuestión de gran relevancia en relación con la integración de lagunas en las cotizaciones. En este contexto, cuando un solicitante no haya cotizado debido a períodos de desempleo no cubiertos por la prestación del subsidio para mayores de 52 años, se implementará el mecanismo de integración de lagunas. Este mecanismo implica cubrir los meses sin cotización utilizando la base de cotización mínima correspondiente al año en el que se produjo la laguna, hasta un máximo de 48 lagunas. A partir de la laguna número 49 en adelante, se cubrirá con el 50% de la base de cotización mínima.

Ahora bien, frente al porcentaje sobre la Base Reguladora, este dependerá de los meses cotizados por el solicitante, es así como por los primeros 15 años cotizados tendrá derecho al 50% sobre la Base Reguladora y sobre cada mes Cotizado adicional incrementará un 0.21%, 0.19% o 1.18% de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 8

Porcentaje Jubilación según años de cotización.

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

Nota. *Pensión mínima por jubilación contributiva en el año 2024. Tomado de (Seguridad Social, s.f.).*

Ahora, efectuados los anteriores cálculos, esto es obteniendo la Base Reguladora y aplicando el respectivo porcentaje se obtiene la Pensión Inicial, esta pensión inicial en algunos casos será el resultado final de la pensión, en bruto aplicando el IRPF y por 14 pagas, que corresponden a 12 mensualidades más las pagas extraordinarias de verano y navidad. Y en otros casos, habrá que aplicar una penalización, en caso de jubilación anticipada, o la **prorrata temporis**, en caso de solicitar una pensión internacional (por periodos cotizados en el extranjero), que aplica concretamente al objeto de estudio de este TFM (S., 2023).

Por último, cada año se establecen las pensiones mínimas, y a partir del año 2024, se incrementan en un porcentaje superior al de años anteriores, específicamente en un 6,9% este año. Esta medida busca reducir la disparidad entre la pensión mínima y el umbral de pobreza. Se detalla lo anterior en el siguiente cuadro:

Tabla 9.

Pensión Mínima.

JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA MÍNIMA 2024			
	Cónyuge a cargo	Sin cónyuge	Cónyuge no a cargo
Mayor 65 años o más	1.033,30 € / mes 14.466,20 € / año	825,20 € / mes 11.552,80 € / año	783,30 € / mes 10.966,20 € / año
Menor de 65 años	1.033,30 € / mes 14.466,20 € / año	772,00 € / mes 10.808,00 € / año	729,70 € / mes 10.215,80 € / año
Mayor de 65 años procedente de Gran Invalidez	1.549,90 € / mes 21.698,60 € / año	1.237,80 € / mes 17.329,20 € / año	1.174,90 € / mes 16.448,60 € / año

Nota. Valor mínimo para el año 2024 de la Pensión de Jubilación Ordinaria en su modalidad Contributiva. Tomado de (S., 2023).

La siguiente modalidad de la Pensión de Jubilación en su modalidad contributiva es la **Jubilación Anticipada**, esta modalidad legal posibilita al trabajador retirarse antes de alcanzar la edad establecida por ley. Esta posibilidad de pensionarse de manera anticipada, puede ser voluntaria o forzosa y cada opción requiere de un mínimo de requisitos. Si se trata de una Pensión de Jubilación Anticipada Voluntaria a partir de los 63 años requerirá 38 años cotizados y al menos dos deben haberse cotizado dentro de los últimos 15 inmediatamente anteriores a causar el derecho o desde que dejó de cotizar si se trata de una situación de alta o asimilada de alta sin obligación de cotizar. En el en casos de jubilación anticipada por cese no voluntario, que es posible a partir de los 61 años, se requiere de 38 años de cotización. Así mismo, existen algunas excepciones con las que solo se exigen 15 años de cotización cuando se trata de trabajos penosos o discapacidad del 45% o más. Así como si se cotizo por haber ejercido la tauromaquia o si se ha sido mutualista, artista, bombero o Ertzaintza (Campmany, 2024). En general los requisitos para solicitar esta prestación de manera anticipada son:

- Estar de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social.
- Inscripción como demandante de empleo en el INSS seis meses antes de la solicitud de la jubilación.

- Que mínimo 2 años cotizados se encuentren dentro de los últimos 15 cotizados.
- Para acceder a la jubilación anticipada voluntaria en 2024, se requiere tener al menos 63 años de edad (o 64 años y seis meses si los años cotizados son menos de 38). En caso de jubilación por cese no voluntario, la edad mínima es de 61 años (o 62 años y seis meses si la cotización acumulada es inferior a 38 años) (Campmany, 2024).

La tercera modalidad de la Pensión de Jubilación en su modalidad contributiva **Jubilación Parcial**, en esta modalidad de jubilación parcial los años de cotización varían según la circunstancia del profesional, el trabajador, luego de cumplir los 60 años, opta por recibir una parte de su pensión mientras continúa desempeñando una actividad laboral a tiempo parcial en una empresa, percibiendo un salario por ello. Entre los tipos de jubilación parcial se encuentra la dirigida específicamente a la industria manufacturera (La Moncloa, 2024).

En este tipo de prestación se debe tener en cuenta lo que se denomina “Contrato Relevo”, que es un acuerdo laboral que permite a una empresa contratar a un trabajador para sustituir a otro que se ha jubilado parcialmente. Este tipo de contrato tiene como objetivo facilitar la transición entre la vida laboral activa y la jubilación, permitiendo al trabajador jubilado reducir su jornada y salario entre un 25% y un 50% mientras sigue contribuyendo a la Seguridad Social (Ley 8/2015. Art. 215.2).

En ausencia del contrato de Relevo, se necesitan al menos 15 años de cotización para acceder a la prestación, con la condición de que al menos 2 de esos años estén dentro de los 15 anteriores al evento causante, estar de alta en la Seguridad Social y haber cumplido la edad ordinaria de Jubilación. Por otra parte, si media un Contrato de Relevo, se requieren al menos 33 años cotizados, a menos que el trabajador relevado tenga una discapacidad del 33% o más, en cuyo caso el requisito de cotización se reduce a 25 años, estar de alta en la Seguridad Social, haber cumplido 60 años en el caso de los mutualistas y para el resto de profesionales para el

año 2024 tener 64 años (si tiene 33 años cotizados) o 62 años y 6 meses (con cotización de 36 años o más) (Campmany, 2024).

La próxima modalidad de la Pensión de Jubilación en su modalidad contributiva es la **Jubilación Flexible**, esta se diseñó para los pensionistas que desean reintegrarse al mercado laboral, ya que les permite compatibilizar su pensión con un contrato a tiempo parcial, lo que conlleva una reducción proporcional de su prestación (La Moncloa, 2024).

Para tener acceso a esta prestación, se establece como requisito un período mínimo de cotización de 15 años, coincidiendo con el requerimiento para la jubilación ordinaria. La finalidad de esta disposición es facilitar la flexibilidad en la jubilación, permitiendo la continuación de la actividad laboral después de la jubilación. Al igual que en otras formas de prestaciones examinadas anteriormente, para acceder a esta prestación es necesario estar afiliado a la Seguridad Social y no ser trabajador autónomo en el sector público. Además, se requiere tener un contrato parcial con reducción de jornada, que oscile entre el 25% y el 50% en comparación con un empleo a tiempo completo. Es fundamental cumplir con la edad de jubilación ordinaria y que al menos dos de los últimos 15 años de cotización estén dentro del período anterior a la jubilación flexible (Campmany, 2024).

La última modalidad es la **Jubilación especial a los 64 años**, está con carácter general, desapareció en 2013, pero que se mantiene para determinados trabajadores (La Moncloa, 2024).

La segunda prestación Contributiva que es cobijada por el Convenio Bilateral es la **Pensión por Incapacidad Permanente**, dentro de su modalidad Contributiva, se concede a aquellos individuos que no pueden continuar con su actividad laboral debido a una incapacidad. Esta pensión se clasifica en tres grados: Total, Absoluta y Gran Invalidez.

Por otro lado, el último tipo de pensión Contributiva amparada por el Convenio Bilateral es la **Pensión por Fallecimiento** la cual es una prestación de muerte y supervivencia que busca

aliviar la situación económica de ciertas personas tras el fallecimiento de otras. Se divide en categorías como Viudedad, Orfandad y a Favor de Familiares.

En cuanto a las entidades a cargo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es la responsable, en términos generales, de gestionar y reconocer el derecho a la pensión de jubilación.

También es importante mencionar que antes del actual Sistema de Seguridad Social español en el año 1967 existía el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), que incluía protecciones para las contingencias de jubilación, invalidez o viudedad. En la actualidad, este régimen es prácticamente residual, aplicándose aún a aquellos trabajadores que no tienen derecho a una pensión dentro del sistema actual de la Seguridad Social, pero que cumplieron con un mínimo de 1800 días de cotización antes del año 1967 (Seguridad Social, s.f.).

Por último, es pertinente destacar que la mayor parte de la población migrante que accede a las prestaciones contempladas en el Convenio Bilateral objeto de estudio se ubica dentro del ámbito del Régimen General del Sistema General de la Seguridad Social. No obstante, existe la posibilidad de que algunos migrantes puedan acceder a prestaciones incluidas en el Régimen Especial en la modalidad Contributiva, toda vez que es la que permite dar aplicación al Convenio Bilateral estudiado. Por consiguiente, se procederá a analizar los requisitos específicos para cada tipo régimen, teniendo en cuenta los mismos cuentas con unos requisitos en común para acceder a las prestaciones, los cuales son:

- I. Estar dado de alta o en situación asimilada al alta en el Régimen correspondiente. Sin embargo, es posible adquirir el derecho a esta pensión aun estando en situación de no alta, siempre y cuando se cumplan los requisitos de edad y cotización establecidos.
- II. Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo

recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena (Seguridad Social, s.f.).

A continuación, se indicarán los requisitos específicos de cada Régimen Especial, iniciando por el RETA, esta prestación se reconocerá en los mismos términos y condiciones del régimen General con algunas particularidades (Seguridad Social, s.f.):

- **Edad:** Se requiere la edad ordinaria vigente, aunque en ciertos casos se permite la jubilación anticipada si se han realizado cotizaciones en regímenes que lo permitan y se cumplen requisitos específicos.
- **Base reguladora:** Se omite la integración de lagunas de cotización. En el caso de trabajadores autónomos que hayan cesado su actividad y presenten períodos sin cotización, la base reguladora se determina incrementando el promedio de las bases de cotización del año natural previo al período de cese, ajustado por el porcentaje de variación media del IPC, con la restricción de que no sea inferior a la base mínima de cotización.
- **Exoneración de cuotas:** A partir del 1 de enero de 2013, se establece la exención de cotización a la Seguridad Social, exceptuando la cobertura por incapacidad temporal y contingencias profesionales, para trabajadores que cumplan 65 años con 38 años y 6 meses de cotización, o 67 años con 37 años de cotización. Los períodos de actividad sin cotización se valoran incrementando el promedio de las bases del año anterior en función del IPC.
- **Compatibilidad/Incompatibilidad:** Se aplican normativas específicas de compatibilidad e incompatibilidad con otras prestaciones y situaciones de cotización.
- **Jubilación parcial y especial a los 64 años:** Estas modalidades están pendientes de regulación y no se encuentran protegidas ciertas formas de jubilación anticipada.

En cuanto al Régimen Especial de la Minería y el carbón, las prestaciones también se reconocen en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades (Seguridad Social, s.f.):

Jubilación Ordinaria:

- **Edad:** La edad de jubilación ordinaria se ajusta aplicando un coeficiente de reducción (0,50 a 0,05) al tiempo trabajado en categorías específicas de la minería del carbón, reflejando la peligrosidad y toxicidad de la actividad.
- **Jubilación Anticipada:** Posible a partir de los 60 años con coeficientes reductores para mutualistas antes del 1-4-69 o cotizantes a Mutualidades Laborales antes del 1-1-67.
- **Base Reguladora:** Se calcula sobre bases normalizadas sin integrar lagunas de cotización.
- **Porcentaje:** El tiempo de reducción de la edad de jubilación se considera cotizado para aumentar el porcentaje de la pensión.

Jubilación de Inválidos Totales:

- **Beneficiarios:** Pensionistas de incapacidad permanente total que alcancen la edad teórica ajustada y no hayan sustituido esta pensión por la de jubilación.
- **Base Reguladora:** Basada en las bases normalizadas correspondientes a la categoría profesional al momento de la incapacidad permanente total.
- **Porcentaje:** Las cuotas ingresadas entre la incapacidad permanente total y la jubilación cuentan para el porcentaje de pensión y el período mínimo de cotización (Seguridad Social, s.f.).

Por último, en relación con el Régimen de los Trabajadores del Mar, la prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, con las siguientes particularidades (Seguridad Social, s.f.):

- **Edad:** Se aplican coeficientes reductores (0,15 a 0,40) para disminuir la edad de jubilación hasta un máximo de 10 años, dependiendo de la categoría profesional y las condiciones laborales en el mar. La edad reducida y el tiempo correspondiente se consideran cotizados para el cálculo del porcentaje de la base reguladora.
- **Jubilación Anticipada:** Se permite para mutualistas con condiciones equivalentes al Régimen General, ajustando la fecha de referencia al 1-8-70. Los trabajadores afiliados a ciertas mutualidades marítimas antes de esta fecha pueden jubilarse a los 55 o 60 años, con una reducción del 0,07% en la pensión por cada año que falte hasta los 65.
- **Base Reguladora:** Se calcula como en el Régimen General, pero sin integrar lagunas de cotización para trabajadores por cuenta propia.
- **Porcentaje:** El tiempo con edad de jubilación reducida incrementa el porcentaje de pensión por años de cotización.
- **Coeficientes Reductores:** Para mutualistas, la pensión se reduce en un 7% por año faltante hasta los 65 años si el acceso es voluntario o con menos de 38 años de cotización. Si hay 38 años o más de cotización y el cese no es voluntario, se aplican porcentajes de reducción basados en los años cotizados.

La jubilación anticipada para trabajadores que no tienen la condición de mutualista en el Régimen Especial del Mar se concede siguiendo los criterios del Régimen General. Sin embargo, esta opción está limitada exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena dentro de este régimen.

- La **tramitación** de estas prestaciones se realiza a través de las **Direcciones Provinciales y Locales del Instituto Social de la Marina** (Seguridad Social, s.f.).

4. El Convenio Bilateral entre la Republica de Colombia y Reino de España.

Para adentrarnos en el tema objeto de estudio de este TFM, es esencial delimitar el enfoque de la investigación. Esta se basa en el análisis de cómo la población migrante de Colombia y España puede obtener beneficios prestacionales mediante la planificación informada, aprovechando las herramientas jurídicas proporcionadas por el Convenio Bilateral entre ambos países. En este contexto, es importante recordar que el artículo 2 del Convenio establece el ámbito de aplicación de este. Para Colombia, se refiere a la normativa relacionada con las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social (RPM y RAI) en casos de vejez, invalidez y sobrevivencia de origen común. Para España, abarca la normativa sobre las prestaciones Contributivas del Sistema de Seguridad Social, específicamente en lo concerniente a incapacidad permanente, fallecimiento y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral, así como jubilación.

Cuando nos referimos a la planificación, estamos hablando de un proceso en el que se establecen acciones o actividades con el fin de alcanzar un objetivo específico. En otras palabras, constituye una guía de pasos para lograr una meta determinada. En el ámbito pensional, este proceso implica la preparación y organización de recursos y conocimientos jurídicos para garantizar una fuente de ingresos durante la vejez. Esto implica la evaluación de las necesidades futuras, la estimación del monto necesario para mantener el nivel de vida deseado y la toma de decisiones respecto a cómo y cuándo utilizar instrumentos jurídicos que permitan acceder a beneficios sociales. La planificación pensional es un proceso integral que requiere atención cuidadosa y diligencia. Al anticipar las necesidades futuras y tomar medidas proactivas para

cumplir con esas necesidades, los individuos pueden disfrutar de una jubilación segura y cómoda.

Este estudio se basará principalmente en la planificación de la pensión de jubilación y/o vejez, dado que estas prestaciones posibilitan una evaluación estratégica al momento de tomar decisiones migratorias. Es relevante señalar que otras prestaciones contempladas en el Convenio Bilateral, como la pensión de invalidez y sobrevivencia en el caso de Colombia, y la pensión de incapacidad permanente, fallecimiento y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral en el caso de España, aunque pueden resultar beneficiosas para los afiliados a cualquiera de los dos sistemas de seguridad social, no demandan necesariamente un proceso de planificación similar. En este contexto, la planificación se centra específicamente en la obtención de beneficios relacionados con la vejez y/o jubilación.

En esta etapa del desarrollo del TFM, una vez comprendidos los aspectos fundamentales de la legislación pensional en Colombia y España, es posible realizar un análisis del Convenio Bilateral de Seguridad Social entre ambos países. Y es importante decir que a pesar de que este acuerdo fue firmado el 6 de septiembre de 2005 y entró en vigor el 1 de marzo de 2008, las autoridades gubernamentales de ambos Estados Parte han trabajado de manera conjunta hasta la actualidad para promover su difusión y aplicación, pues se ha observado que muchas personas desconocen la existencia de esta herramienta jurídica no solo como normatividad sino como instrumento de planificación y protección social, por ello la importancia de este esfuerzo de difusión, el cual ha sido liderado en Colombia por el Ministerio de Trabajo, así como por el Ministerio de Relaciones Exteriores, mientras que en España ha sido llevado a cabo por el INSS, junto con todas las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social.

El beneficio principal de este Convenio Bilateral se centra en la posibilidad de acumular períodos laborales y cotizaciones a la Seguridad Social en ambos países. Esto significa que los trabajadores que hayan contribuido al sistema de pensiones en España y Colombia podrán

combinar esos períodos para cumplir con los requisitos necesarios para acceder a prestaciones económicas de jubilación y/o vejez.

En lo que respecta al procedimiento para solicitar el reconocimiento pensional y en consecuencia dar aplicación a las disposiciones del Convenio Bilateral, el interesado debe presentar la solicitud ante las instituciones competentes correspondiente al lugar de residencia. Es crucial tener en cuenta este aspecto, ya que las solicitudes deben ser presentadas en el lugar de residencia del solicitante, independientemente de su nacionalidad.

En el caso de que el solicitante resida en Colombia, el órgano responsable de procesar o gestionar su solicitud de pensión dependerá del régimen al cual esté afiliado. Si pertenece al régimen de Prima Media con Prestación Definida, la gestión corresponderá al Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones, o a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) en el caso de cajas o fondos públicos ya liquidados. Por otro lado, si está afiliado al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, las solicitudes serán tramitadas por las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), las cuales son Colfondos, Porvenir, Protección y Skandia. Ahora, en el caso de que el solicitante resida en España, las solicitudes de pensión se presentarán ante el Centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a su domicilio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (Seguridad Social España, s.f.).

Ahora bien, en el contexto de la modernización administrativa, los países han adoptado progresivamente canales virtuales para la presentación de solicitudes pensionales. Esta transición hacia la digitalización se ha caracterizado por la implementación de plataformas en línea seguras y accesibles, que permiten a los solicitantes gestionar sus peticiones de pensión de manera eficiente. Dichas plataformas están diseñadas para garantizar la integridad y la confidencialidad de la información personal, a través del uso de protocolos de autenticación

robustos y sistemas de firma electrónica avanzados. Además, estos canales virtuales están alineados con los principios de interoperabilidad y cumplimiento normativo, asegurando que los procesos pensionales se adhieran a las regulaciones vigentes y faciliten la sincronización de datos entre diferentes entidades gubernamentales. En resumen, la adopción de canales virtuales refleja un esfuerzo por parte de los gobiernos para optimizar los servicios de tramitación de pensiones, mejorando la experiencia del usuario y promoviendo una gestión administrativa más ágil y sostenible.

En España, se puede llevar a cabo la gestión de la solicitud de pensión de jubilación a través de la plataforma electrónica de la Seguridad Social (<https://sede.seg-social.gob.es>) tanto con certificado digital como con cl@ve permanente. Si no se dispone de ningún sistema de Identificación electrónica podrá realizarse el trámite en <https://run.gob.es/tramites> o presentar un ejemplar firmado del respectivo formulario de solicitud por correo ordinario o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social solicitando cita previa en los teléfonos 901 10 65 70 / 91 541 25 30 o en <https://run.gob.es/trdcita> (Seguridad Social España, s.f.).

En el contexto colombiano, la presentación de la solicitud puede realizarse de forma presencial o virtual y debe gestionarse en la entidad a la que esté afiliado el solicitante. Si está afiliado a Colpensiones, puede acceder a la Sede electrónica a través del siguiente enlace: <https://sede.colpensiones.gov.co/login>. Si está afiliado a alguno de los fondos públicos ya liquidados asumidos por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), debe dirigirse al siguiente enlace: <https://www.ugpp.gov.co/pensiones/pension-vejez-jubilacion>. Por último, si el interesado está afiliado a alguna Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), puede gestionar su solicitud a través de sus respectivas páginas web relacionadas a continuación:

Skandia: <https://www.skandia.co/>.

Porvenir: <https://www.porvenir.com.co/en/web/personas/>.

Protección: <https://www.proteccion.com/contenidos/>.

Colfondos: <https://www.colfondos.com.co/dxp/>.

A continuación, se describirá el procedimiento para solicitar la pensión de jubilación y/o vejez en caso de que el solicitante resida en Colombia en aplicación al Convenio Bilateral:

- I. El solicitante presenta la solicitud ante la entidad competente (Colpensiones, UGPP o AFP) ya sea presencialmente o en forma virtual.
- II. Una vez que las instituciones competentes reciben la solicitud, proceden a cumplimentar y firmar el formulario correspondiente, los cuales varían según el propósito específico, que para el caso objeto de estudio de este TFM es el formulario denominado “Pensión de Jubilación (CCBB y CMISS)”. Una vez que el formulario ha sido completado y firmado, se remitirá al Ministerio del Trabajo de Colombia.
- III. Posteriormente, el Ministerio del Trabajo de Colombia envía el formulario al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o a las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina (ISM) en el caso de los Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, junto con la documentación y solicitud recibidas para su respectivo trámite, quienes reciben la documentación y procede a completar el formulario de respuesta correspondiente para luego enviarlo al Ministerio del Trabajo colombiano.
- IV. Por último, el Ministerio del Trabajo colombiano entregará el formulario recibido a las Instituciones Competentes colombianas (Colpensiones, UGPP o AFP) para que estas procedan a resolver de fondo la solicitud pensional y expedirán el acto administrativo o comunicación correspondiente. Esta decisión la notificarán al beneficiario del Convenio que presentó la solicitud inicial.

Diagrama 10.

Procedimiento Solicitud Pensional desde Colombia.



Nota. En caso de que el solicitante resida en Colombia, el trámite pensional se surtirá como se visualiza en la imagen. Elaboración Propia.

Ahora detallaremos el procedimiento en el evento en que el **solicitante resida en España:**

- I. El beneficiario del Convenio que resida en España presenta la solicitud pensional presencial o de manera virtual, de conformidad con lo indicado en líneas anteriores ante institución competente española correspondiente (INSS o ISM), especificando la última administradora de pensiones a la que estuvo afiliado en Colombia. Una vez diligenciado, se remite al INSS.
- II. El INSS enviará el formulario al Ministerio del Trabajo colombiano, quien a su vez lo remitirá a la Institución Competente colombiana (Colpensiones, UGPP o AFP), adjuntando la documentación y solicitud recibida.
- III. La Institución Competente colombiana completará el formulario de respuesta correspondiente y posteriormente lo enviará al Ministerio del Trabajo colombiano, quien a su vez lo envía al INSS.

- IV. Por último, el INSS remite el formulario recibido a la Institución Competente española, la cual se encargará de resolver de manera integral la solicitud pensional. Posteriormente, emitirá la comunicación correspondiente, notificando la decisión al beneficiario del Convenio que presentó la solicitud inicial (Porras, 2019).

Diagrama 11

Procedimiento Solicitud Pensional desde España.



Nota. En caso de que el solicitante resida en España, el trámite pensional se surtirá como se visualiza en la imagen. Elaboración Propia.

Ahora bien, las disposiciones en comunes del Convenio advierten el reconocimiento de las prestaciones contempladas en el mismo y establecen que cada país examinará las solicitudes de forma individual, conforme a lo dispuesto en la legislación de la institución competente ante la cual se presentó la solicitud. En este sentido, cada institución competente determinará si el solicitante cumple con los requisitos para ser beneficiario de la pensión, considerando exclusivamente los períodos de tiempo de la mencionada institución competente, sin tener en

cuenta acumulados en el otro país miembros, en tal caso se podrá reconocer la pensión de vejez y/o jubilación según la legislación del país al cual se presentó la solicitud.

En caso de que el solicitante no cumpla con el requisito de período de cotización exigido por la legislación del Estado Parte al cual se presentó la solicitud, la Institución competente procederá a dar aplicación a las disposiciones del Convenio determinando el derecho a la prestación con la totalización de los periodos los cumplidos bajo la legislación de la otra parte.

Cuando de esta totalización de tiempos se evidencia que el solicitante alcanza el derecho a las prestación, se procederá a determinar la cuantía a pagar al solicitante, esto bajo las reglas fijadas por el mismo Convenio en el artículo 9, numeral 2, literal a y b, las cuales son:

- I. La Institución competente tendrá que determinar la cuantía de la prestación con los periodos cotizados en ambos países, como si se hubieran efectuado bajo su propia legislación. A este valor se le llama “**Pensión Teórica**”.
- II. Posteriormente, para calcular el monto de la prestación, se aplicará a la Pensión Teórica la proporción correspondiente a los periodos cotizados en la parte a la que pertenece la Institución que realiza el cálculo, en relación con el total de los periodos cotizados en ambos países. A este valor se le denomina “**Pensión Prorrata**”.
- III. Una vez se determina el derecho, la Institución Competente de cada país reconocerá y abonará la prestación con independencia de la resolución que adopte la Institución Competente de la otra Parte. (Convenio de Seguridad Social texto Convenio Internacional de Seguridad social Colombia y España, 2006).

Es importante tener en cuenta que, en el caso colombiano, cuando el solicitante se encuentra afiliado al RAIS y no logra el capital mínimo para financiar la pensión a la edad mínima, esto es a los 57 si es mujer o 62 si es hombre, pero logro acumular 1.150 semanas y no cuenta con ingresos superiores a UN SMLMV, podrá optar y ser beneficiado por la garantía de pensión

mínima. Esto implica que el Fondo de Garantía Pensional completara el capital necesario para otorgar una pensión equivalente a un SMLMV colombiano, previa verificación del requisito de las mencionadas semanas sumando los tiempos de ambos países. Si la suma de los periodos cotizados en ambos países alcanza o supera las 1500 semanas, las Instituciones Competentes deben seguir el procedimiento previamente descrito para reconocer la pensión teórica y calcular el pago de la pensión prorrateada. En cualquier caso, la suma de las pensiones prorrateadas no podrá ser inferior al salario mínimo mensual vigente en Colombia (Real Instituto Elcano, 2021, 23 de diciembre).

5. El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Se procederá a examinar otra herramienta jurídica internacional que contribuirá a profundizar en el estudio abordado en este Trabajo de Fin de Máster: el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS). Este convenio ofrece a la población migrante entre Colombia y España la posibilidad de totalizar no solo los períodos trabajados en estos dos Estados, sino también en los otros trece países que han ratificado dicho convenio.

El Convenio Multilateral fue firmado el 10 de noviembre de 2007 y entró en vigor el 1 de mayo de 2011, tras su ratificación por siete Estados. Posteriormente, se emitió un Acuerdo de Aplicación que lo desarrolló en cada uno de ellos. Este acuerdo es imprescindible para la implementación del Convenio en el territorio de cada Estado firmante (Seguridad Social España, s.f.).

Por una parte, España, ratificó el Convenio Bilateral mediante Instrumento de Ratificación del 30 de abril del 2011 (Instrumento de Ratificación/2011) y posteriormente realizó el acuerdo de aplicación de este el día 11 de septiembre de 2009 (Acuerdo de Aplicación/2011).

Por otra parte, la Ley 2103, emitida el 15 de julio de 2021 en Colombia, aprobó el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS). Posteriormente, la Corte Constitucional colombiana llevó a cabo un proceso de control de constitucionalidad del Convenio, culminando en la Sentencia C-447/22 emitida el 7 de diciembre de 2022 (Corte Constitucional Colombiana, s.f.), mediante la cual se declaró que el CMISS y la Ley 2103/2021 son conformes con la Constitución política, confirmando su constitucionalidad. Este proceso de revisión constitucional es un requisito legal para la ratificación de tratados internacionales en Colombia. El Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS) fue suscrito el 1 de mayo de 2023, y posteriormente este Convenio Multilateral entró en vigor para Colombia el 1 de agosto de 2023.

Hasta la fecha, los siguientes Estados han cumplido con las condiciones establecidas para la efectividad plena del Convenio, esto es la Ratificación y el posterior Acuerdo de Aplicación:

Tabla 12.

Fecha de efectividad del CMISS

Estado	Fecha efectividad del Convenio
España y Bolivia	1 de mayo de 2011
Brasil	19 de mayo de 2011.
Ecuador	20 de junio de 2011.
Chile	1 de septiembre de 2011
Uruguay	1 de octubre de 2011
Paraguay	28 de octubre de 2011
El Salvador	17 de noviembre de 2012
Portugal	21 de julio de 2014

Argentina	1 de agosto de 2016
Perú	20 de octubre de 2016
República Dominicana	14 de julio de 2020
Colombia	1 de agosto de 2023.

Nota. Fecha de efectividad del CMISS. Creación Propia

Al igual que el Convenio Bilateral ya estudiado en líneas anteriores, el CMISS es un instrumento destinado a facilitar la coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, específicamente en lo que respecta a las pensiones, entre los diferentes Estados Iberoamericanos que lo han ratifiquen y que, adicionalmente, han suscrito el Acuerdo de Aplicación correspondiente (OISS, 2022).

Así mismo, en el artículo 8 del Convenio Multilateral se estipula que, en caso de existir convenios bilaterales o multilaterales de Seguridad Social previamente suscritos con alguno de los Estados Parte, se aplicarán las disposiciones más favorables al beneficiario (Legislación Internacional, 2007. Art. 8). Por lo tanto, las disposiciones del Convenio Bilateral entre Colombia y España mantienen su plena validez y aplicación en tanto sean más beneficiosas al beneficiario.

El principal beneficio del Convenio Multilateral sobre Seguridad Social (CMISS) para la población migrante de Colombia y los demás Estados Parte radica en su capacidad para totalizar los períodos de cotización realizados en cualquiera de estos Estados, facilitando así el acceso a prestaciones económicas relacionadas con la vejez, invalidez y supervivencia. Además, este acuerdo ofrece la posibilidad de acceder a prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual fortalece la protección de los trabajadores que se deslazan entre países. Es importante destacar que este tipo de cobertura no estaba contemplada en el

Convenio Bilateral entre España y Colombia, lo que subraya el valor añadido del CMISS en términos de protección social transfronteriza.

El derecho a recibir las prestaciones económicas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará determinado por la normativa vigente del Estado Parte al cual el trabajador esté sujeto en el momento de la ocurrencia de la contingencia, ya sea un accidente laboral o una enfermedad adquirida durante el ejercicio de sus funciones (CMISS, 2007.Art. 18).

Asimismo, el CMISS recoge principios previamente considerados en el Convenio Bilateral firmado entre Colombia y España. Entre estos se encuentra el principio de igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en materia de derechos sociales. Además, reafirma la preservación de los derechos adquiridos a través de la totalización de cotizaciones. Por último, resalta el principio esencial de colaboración administrativa, todos estos aspectos ya contemplados en el Convenio Bilateral. De esta manera, se observa una convergencia en el espíritu de ambas herramientas internacionales, ya que comparten y se inspiran en los mismos fundamentos (OISS, 2022).

El Convenio Multilateral se gestiona o administra a través del Comité Técnico Administrativo y de las Comisiones Técnicas, las cuales son tres: la Comisión Técnica de gestión, responsable de los formularios para el trámite de prestaciones; la Comisión Técnica jurídica, encargada por ejemplo de la interpretación legal de las normativas; y la Comisión Técnica informática, encargada de cuestiones complejas como la transmisión de datos, que implica ciertos requisitos técnicos específicos.

Uno de los principales desafíos en la implementación del Convenio Bilateral entre Colombia y España ha sido la falta de comunicación eficaz entre los organismos de enlace de ambos países, así como las dificultades en la transmisión efectiva de la documentación necesaria para el reconocimiento de las prestaciones (OISS, 2022). La entrada en vigor del CMISS para

siete estados hace trece años y para otros siete en los últimos años ha proporcionado una valiosa experiencia en la comunicación, gestión y transmisión de documentación entre los estados parte, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de prestaciones. Con la reciente ratificación de Colombia del CMISS, se espera que esta experiencia acumulada se traduzca en una mayor agilidad y eficiencia en los procesos, reduciendo así los retrasos innecesarios que podrían afectar a los beneficiarios.

De esta manera, el CMISS ofrece soluciones eficaces para resolver de manera eficiente las prestaciones sociales. Los países donde ya se aplica el Convenio Multilateral cuentan con una amplia experiencia en el intercambio de información sobre períodos de cotización, lo que permitirá desarrollar mecanismos y procedimientos para la transmisión de información y la notificación directa de las decisiones de reconocimiento de pensiones (Porras, 2019). Con este propósito, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS) incorpora un conjunto normativo completo en el Título III, dedicado a los mecanismos de cooperación administrativa. Este título detalla los diversos medios para el intercambio de información entre las instituciones competentes, establece las mejores prácticas en este proceso y promueve la asistencia administrativa de calidad en consonancia con el principio de buena administración.

Existe un tema de gran relevancia que a menudo suscita interrogantes, y se relaciona con la determinación de la legislación aplicable en materia de Seguridad Social. Esta normativa está consagrada en el artículo 6 del Convenio Bilateral, el cual establece que se aplicará la legislación de Seguridad Social del país contratante en cuyo territorio se ejerza la actividad laboral. Lo anterior implica el estudio y aplicación de la legislación interna de cada Estado Parte a cada caso en concreto y la totalización de períodos para su respectivo estudio.

Por otro lado, el CMISS, en su artículo 21, establece la misma regla, y al igual que el Convenio Bilateral, contempla algunas excepciones para personas con roles muy específicos y actividades profesionales especiales, como aquellas desarrolladas a bordo de aeronaves o

buques, o en empleos de misión diplomática, las cuales no se abordarán debido a su singularidad. Sin embargo, el CMISS introduce la posibilidad de que los estados parte pacten bilateralmente excepciones tanto a la regla general como a las excepciones especiales. Esta disposición no está contemplada en el Convenio Bilateral, lo que representa una novedad significativa en la flexibilidad y adaptabilidad del acuerdo multilateral.

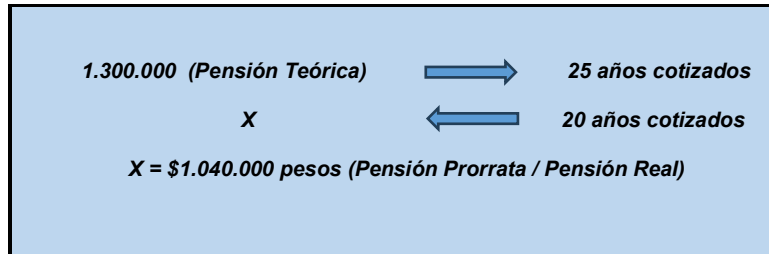
Un ejemplo ilustrativo de lo mencionado sería el caso de un ciudadano colombiano que reside en España y decide solicitar el reconocimiento de su pensión de vejez en dicho país, dado que es su lugar de residencia. Para iniciar el proceso, el interesado completaría el formulario correspondiente indicando que se acoge al Convenio Bilateral o Multilateral, según sea el caso, y proporcionaría la documentación necesaria para respaldar su solicitud.

En el transcurso del proceso, la entidad competente en Colombia ya sea Colpensiones, UGPP o una AFP, verificaría si el solicitante cumple con los requisitos establecidos por la legislación colombiana para acceder a la pensión solicitada y de ser así, reconocería la prestación, teniendo en cuenta el tiempo cotizado en Colombia.

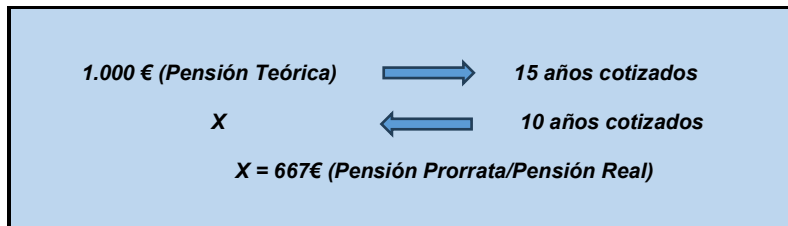
De manera paralela, las autoridades en España revisarían la solicitud del ciudadano colombiano, asegurándose de que cumpla con los requisitos establecidos para acceder a la pensión en ese país y bajo los criterios de su legislación y de ser así, se reconocería la pensión correspondiente, teniendo en cuenta el tiempo cotizado en España.

Para ilustrar el cálculo de la proporción que cada país debe pagar al pensionado, continuaremos con el ejemplo previo de un ciudadano colombiano que reside en España y solicita su pensión de vejez en dicho país. Supongamos que este ciudadano ha cotizado durante 20 años en Colombia y 10 años en España antes de cumplir la edad de jubilación. En este caso, se aplicaría una proporción en función del tiempo cotizado en cada país para determinar la parte correspondiente de la pensión que pagará cada Estado.

- Colombia reconocería y pagaría la parte proporcional de la pensión basada en los 20 años de cotización en ese país. Si el beneficiario tuviera derecho a una pensión mensual de \$1.300.000 pesos colombianos debido a sus 30 años de cotización, entonces Colombia debería pagar una proporción de \$1.040.000 correspondiente a los 20 años cotizados en dicho país.



- España reconocería y pagaría la parte proporcional de la pensión basada en los 10 años de cotización en su territorio. Si el beneficiario tuviera derecho a una pensión mensual de \$1.000 € debido a sus 15 años de cotización, entonces España debería pagar una proporción de 667 € correspondiente a los 10 años cotizados en dicho país.



Por lo tanto, la Institución del Estado Parte que calcula la pensión considerará que el trabajador se encuentra sometido a su legislación, si está asegurado o percibe una prestación basada en sus propios períodos de seguro en otro Estado Parte. Para el reconocimiento de las pensiones de supervivencia se tendrá en cuenta, en caso necesario, si el fallecido estaba asegurado o percibía pensión de otro Estado Parte.

El cálculo previamente mencionado es idéntico al establecido para las prestaciones en el marco del Convenio Bilateral, con la distinción de que se denomina "Pensión Prorrata" en el Convenio Bilateral y "Pensión Real" en el CMISS. El primer término está definido en el artículo 9, numeral 2, literal b, mientras que el segundo se encuentra en el artículo 13, numeral 2, segundo inciso. En resumen, los conceptos son los mismos, pero reciben diferentes denominaciones en los respectivos acuerdos.

Ahora, en cuanto al procedimiento de las solicitudes, al igual que en el Convenio Bilateral cada Estado Parte debe inicialmente examinar si el interesado cumple con los requisitos exigidos por la legislación interna, es decir, teniendo en cuenta exclusivamente los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos dentro de su jurisdicción, de lo contrario procederá a totalizar los periodos de todos los Estados Parte en los cuales el trabajador haya cotizado (CMISS, 2007. Art.13).

Así mismo, si la legislación de un Estado Parte requiere que ciertos períodos de seguro, cotización o empleo se hayan completado inmediatamente antes del acontecimiento que origina la prestación, este requisito se considerará cumplido si el interesado los acredita durante el período inmediatamente anterior al reconocimiento de la prestación en otro Estado Parte. Esta disposición está contemplada tanto en el artículo 12 numeral 2 del Convenio Bilateral como en el artículo 13 del CMISS, y su propósito principal es atender el requisito exigido por algunos estados parte, como España, que establecen que el solicitante debe estar dado de alta en la Seguridad Social o en una situación asimilada para acceder a las prestaciones sociales.

El CMISS contempla un supuesto en el cual la duración de los períodos de seguro, cotización o empleo cumplidos bajo la legislación de un Estado Parte sea inferior a un año y que, por sí mismos no dan derecho a pensión en ese Estado. En estos casos, la Institución competente de dicho Estado Parte no reconocerá ninguna prestación, si bien los períodos citados se tendrán en cuenta, si fuera necesario, por las Instituciones competentes de los demás Estados

Parte para el reconocimiento del derecho y la determinación de la cuantía de la pensión según su propia legislación. Sin embargo, si con estos tiempos inferiores a un año es posible acceder a la prestación bajo la legislación de uno o varios Estados Parte, se tendrá que proceder a totalización de dichos períodos, en la cuantía de la prestación que se otorgue será prorrateada (CMISS, 2007. Art. 14).

Otro aspecto que se mantiene en las disposiciones de aplicación de los Convenios bajo análisis, tanto el Convenio Bilateral como el CMISS, es que los documentos necesarios para la evaluación de las prestaciones no requerirán traducción, visado o legalización por parte de autoridades diplomáticas, consulares o registros públicos. Esto se debe a que dichos documentos han sido tramitados con la intervención de una Autoridad o Institución Competente u Organismo de Enlace, lo que presume su autenticidad y validez salvo ciertas excepciones descritas en el artículo 22 del CMISS (CMISS, 2007. Art. 21) (Convenio Bilateral entre la Republica de Colombia y el Reino de España/2006. Art. 24).

En el evento en que los Estados Parte operan con sistemas de pensiones basados en el ahorro y la capitalización, los afiliados a Administradoras de Fondos de Pensiones u entidades similares financiarán sus pensiones en el respectivo Estado Parte utilizando el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual, conforme a los términos establecidos por la legislación local. Sin embargo, si el saldo de la cuenta individual del afiliado resulta insuficiente para cubrir pensiones equivalentes o superiores a la pensión mínima garantizada por el Estado Parte en el que se liquida la pensión, se permitirá la totalización de períodos cumplidos en otros Estados Parte para alcanzar dicha pensión mínima en la proporción correspondiente. Esta situación presenta condiciones iguales a las establecidas en el Convenio Bilateral.

Así mismo, Los Estados Parte que operen con regímenes de capitalización individual pueden establecer mecanismos para la transferencia de fondos destinados a la percepción de prestaciones por invalidez, vejez o fallecimiento. Si bien el CMISS contempla la posibilidad de

efectuar estas transferencias, lo condiciona a un acuerdo entre estados mas no reglamenta la situación (CMISS, 2007, Art. 17).

Uno de los aspectos finales a considerar en relación con el CMISS es la Institución Competente u Organismo de Enlace del Estado Parte en el que resida el solicitante. Estas entidades son responsables de recibir las solicitudes de prestaciones y proporcionar información pertinente. Es importante tener en cuenta que la fecha de presentación de la solicitud ante la Institución Competente u Organismo de Enlace del país de residencia se considerará como la fecha de presentación ante la Institución Competente del Estado Parte correspondiente, siempre y cuando se invoquen períodos de seguro en dicho Estado o se deduzca su existencia de la documentación presentada.

En lo que respecta a la pensión de vejez, la solicitud no se considerará presentada en los Estados Parte en los que no se haya alcanzado la edad requerida para tener derecho a ella, o en aquellos casos en los que se haya expresado expresamente el deseo de posponer sus efectos. Si el solicitante o sus beneficiarios residen en un tercer país, deberán dirigir su solicitud a la Institución Competente u Organismo de Enlace del Estado Parte cuya legislación haya cubierto su último período de aseguramiento (Seguridad Social España, s.f.).

Con fines informativos, se describirán los organismos o instituciones responsables según el país de residencia del interesado:

Tabla 13

Organismos o instituciones responsables del Reconocimiento Pensional CMISS

Estado	Fecha efectividad del Convenio
España	Centro de Atención e Información de la Seguridad Social más próximo a su domicilio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o

	las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar
Bolivia	Gestora de la Seguridad Social de Largo Plazo.
Brasil	El Instituto Nacional de Seguro Social.
Ecuador	El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Chile	Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual - El Instituto de Previsión Social, para los afiliados a los regímenes previsionales por él administrados.
Uruguay	El Banco de Previsión Social, La Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, La Caja Notarial de Seguridad Social, La Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, El Servicio de Retiros y Pensiones Policiales, El Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas, El Banco de Seguros del Estado.
Paraguay	El Instituto de Previsión Social (IPS), El Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Ministerio de Hacienda, La Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Administración Nacional de Electricidad (ANDE), La Caja Paraguaya de Jubilaciones y Pensiones del Personal de la Itaipú Binacional, El Fondo de Jubilaciones y Pensiones para Miembros del Poder Legislativo, La Caja de Seguros Sociales y

	Obreros Ferroviarios, La Caja de Jubilaciones y Pensiones de Empleados Bancarios y Afines, La Caja de Jubilaciones y Pensiones del Personal Municipal.
El Salvador	Superintendencia de Pensiones de El Salvador
Portugal	Centro Nacional de Pensiones, Lisboa.
Argentina	La Administración Nacional de la Seguridad Social - ANSES
Perú	Oficina de Normalización Previsional – ONP – Para los afiliados al Sistema Nacional de Pensiones o en la Superintendencia de Banca Seguros y AFP – SBS – Para los afiliados al Sistema Privado de Pensiones
República Dominicana	Dirección General de Jubilaciones y Pensiones a cargo del Estado (DGJP) y asociación Dominicana de Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)
Colombia	Ministerio de Trabajo.

Nota. Organismos o instituciones responsables del Reconocimiento Pensional CMISS. Creación Propia

Por último, el CMISS establece que cualquier período de seguro, cotización o empleo acreditado bajo la legislación de un Estado Parte antes de la fecha de entrada en vigor de este, será considerado para la determinación de los derechos adquiridos conforme a este acuerdo. Asimismo, todas las prestaciones que hayan sido negadas o reconocidas por uno o varios Estados Parte antes de la entrada en vigor del Convenio podrán ser revisadas a solicitud de los

interesados. Sin embargo, las prestaciones abonadas en forma de pago único no serán objeto de revisión.

Esta disposición implica un efecto retroactivo de las disposiciones del Convenio, en aras de beneficiar y proteger a las personas amparadas por el mismo que permite el examen del derecho a prestaciones por contingencias que hubieran tenido lugar con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor, si bien el abono de las mismas tendrá únicamente los efectos retroactivos previstos en la legislación del Estado Parte que las reconozca y no se realizará por períodos anteriores a su vigencia (OISS, s.f.).

Como consecuencia de los anterior, a petición del interesado, podrán revisarse las prestaciones concedidas o denegadas en aplicación del convenio Bilateral España – Colombia, si bien el derecho se adquiere desde la fecha de la solicitud, salvo disposición más favorable del Estado que lo aplique. En España, la retroactividad máxima será de tres meses, aunque los efectos serán siempre posteriores a la entrada en vigor del CMISS. Las prestaciones que hayan consistido en un pago único no se revisarán (Mi sitio Social, 2024)

CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA.

El presente estudio de investigación identifica una deficiencia en la planificación del proceso migratorio de las personas, específicamente en lo referente a la planificación de prestaciones sociales. Esta carencia, aunque prioritaria, no recibe la atención adecuada. El objetivo principal de la migración es mejorar la calidad de vida en diversos aspectos, incluyendo tanto aspectos inmediatos como aquellos relacionados con el futuro, como la obtención de una pensión de vejez o jubilación. Sin embargo, debido a diversas circunstancias, ya sea por necesidad o falta de conocimiento, este aspecto crucial no suele ser considerado de manera adecuada por parte de los migrantes. La falta de información o conocimiento sobre los sistemas de seguridad social y pensiones en el país de destino es el primer problema identificable, la población migrante no está informada acerca de los requisitos, beneficios y procedimientos para acceder a estos beneficios, lo que limita su capacidad para planificar su futuro financiero y social.

En conclusión, la falta de atención a las prestaciones sociales en el proceso migratorio es un problema que merece atención prioritaria. Es fundamental proporcionar información y recursos adecuados a los migrantes para que puedan planificar de manera efectiva su futuro, garantizando así una transición exitosa y una calidad de vida sostenible en el país de destino.

Una estrategia de mejora para abordar este desafío implica la implementación de programas específicos de orientación y asesoramiento destinados a migrantes, centrándose en las prestaciones sociales y la planificación financiera a largo plazo. Estos programas podrían ser concebidos y ofrecidos por agencias gubernamentales, organizaciones sin ánimo de lucro o instituciones académicas en colaboración con expertos en Seguridad Social y migración.

El propósito central de este TFM radica en consolidar y divulgar los sistemas de Seguridad Social de Colombia y España, así como los Convenios Internacionales que coordinan la legislación entre estos países. Esto se realiza con el objetivo de proporcionar a la población

migrante que se traslada entre ambos países una herramienta de orientación, facilitando su acceso a las prestaciones sociales correspondientes. Se busca garantizar que aquellos individuos que hayan efectuado contribuciones laborales en ambos países no pierdan los derechos adquiridos en ninguno de ellos.

El enfoque del trabajo consiste en profundizar en aspectos que permitan brindar asesoramiento responsable e informado a la población migrante. Se busca ofrecer una asistencia personalizada a través de Gestores con un enfoque especial en el asesoramiento en pensiones y expertos en migración, con el fin de proporcionar soluciones específicas a las necesidades particulares de cada caso. La mejor solución para superar los obstáculos mencionados es fomentar la conciencia de la población migrante sobre la importancia de buscar orientación experta en asuntos de Seguridad Social antes de iniciar su proceso migratorio. Para lograr esto, desde la perspectiva de un Gestor Administrativo o Asesor Pensional, se podrían implementar las siguientes acciones:

- 1. Campañas de sensibilización:** Dirigidas a la población migrante para resaltar la importancia de la planificación previa en materia de Seguridad Social antes de la migración. Estas campañas podrían utilizar diversos canales de comunicación, como folletos informativos, seminarios web, redes sociales y sesiones informativas presenciales.
- 2. Servicios de asesoría Pensional y análisis de la situación individual previa al proceso migratorio:** El migrante debe buscar asesoramiento para llevar a cabo un análisis de su situación financiera y laboral, considerando su historial laboral en ambos países y sus perspectivas de futuro. Este asesoramiento, proporcionado por un Gestor Administrativo o Asesor pensional, abarca la evaluación de las cotizaciones realizadas en cada país y su impacto en los derechos y beneficios de seguridad social del migrante.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES.

1. Desafíos de la migración en un mundo globalizado.

Los desafíos inherentes a la migración implican la necesidad de adaptarse a una nueva cultura y establecer una vida estable en el país de destino. Entre estos desafíos, la planificación de las prestaciones sociales para la vejez emerge como un aspecto crítico, frecuentemente subestimado pero esencial para garantizar una calidad de vida sostenible a largo plazo. En este sentido, es fundamental que los migrantes comprendan la relevancia de asegurar su futuro desde las etapas iniciales de su proceso migratorio.

La migración plantea una serie de desafíos complejos para los migrantes, que van más allá de la mera reubicación geográfica. Al trasladarse a un nuevo país, los migrantes se enfrentan a la tarea de adaptarse a una cultura diferente, en ocasiones aprender un nuevo idioma, establecerse en un entorno laboral desconocido y construir una red social y familiar desde cero. Estos aspectos de adaptación son fundamentales para lograr una integración exitosa en la sociedad de acogida.

Sin embargo, uno de los desafíos más críticos que enfrentan los migrantes, y que a menudo pasa desapercibido, es la planificación para la vejez y el acceso a prestaciones sociales adecuadas. Muchos migrantes se concentran en satisfacer sus necesidades inmediatas, como encontrar trabajo y asegurar un lugar para vivir, y descuidan la importancia de prepararse financieramente para el futuro.

Es fundamental que los migrantes sean conscientes de la importancia de asegurar su futuro desde el inicio de su proceso migratorio. Esto implica educarse sobre las opciones disponibles en términos de prestaciones sociales y sistemas de seguridad social en el país de origen y destino, así como buscar asesoramiento profesional cuando sea necesario. Una planificación cuidadosa y proactiva puede marcar la diferencia entre una vejez tranquila y

protegida y una situación de vulnerabilidad. En última instancia, la planificación para la vejez debería considerarse una parte integral del proceso de migración, junto con otros aspectos más inmediatos de la adaptación y la integración.

2. Importancia de la planificación pensional.

La falta de planificación pensional entre los migrantes puede desencadenar una vejez marcada por la inseguridad financiera y la dependencia de terceros. Este escenario puede derivar en dificultades para cubrir gastos básicos, acceder a servicios de salud adecuados y mantener un nivel de vida digno. Para evitar estas situaciones adversas, es crucial que los migrantes adopten una postura proactiva en la comprensión de los sistemas de pensiones tanto del país de origen como del país de destino.

En primer lugar, los migrantes deben familiarizarse con las leyes y regulaciones relacionadas con las pensiones en el país al que se trasladan. Esto implica conocer los requisitos para acceder a las prestaciones, las tasas de cotización, los beneficios disponibles y cualquier otra información relevante que pueda afectar su situación en la vejez. Asimismo, es importante estar al tanto de los procedimientos para solicitar beneficios de pensión en el país de destino.

Además, los migrantes deben comprender cómo interactúan los sistemas de pensiones del país de origen y del país de destino. Esto puede implicar investigar si existe los acuerdos bilaterales o multilaterales entre los dos países que faciliten que las cotizaciones realizadas en un país sean reconocidas en el otro. Conocer estas disposiciones puede ser crucial para maximizar los beneficios de pensión disponibles y evitar la duplicación de esfuerzos o la pérdida de derechos acumulados.

Finalmente, los migrantes deben asumir un papel activo en la planificación de su futuro pensional, comprendiendo los sistemas de pensiones tanto del país de origen como del país de destino y tomando decisiones informadas que respalden su bienestar financiero a largo plazo. La

falta de planificación en este ámbito puede tener consecuencias significativas en la calidad de vida durante la vejez, por lo que es fundamental abordar esta cuestión de manera proactiva y diligente.

3. Problemática ante la ausencia en la continuidad en las cotizaciones.

La falta de continuidad en las cotizaciones puede acarrear la pérdida de beneficios pensionales para los migrantes. Es crucial que comprendan cómo las leyes de seguridad social de diferentes países pueden impactar sus derechos pensionales y busquen formas de consolidar sus contribuciones. En este sentido, la totalización de las cotizaciones emerge como un aspecto clave para evitar la pérdida de beneficios.

La discontinuidad en las cotizaciones puede ocurrir cuando un migrante cambia de empleo o de país de residencia. Esto puede resultar en lagunas en su historial laboral y, en consecuencia, en la pérdida de beneficios asociados con la seguridad social, incluyendo pensiones y otros tipos de prestaciones.

Para mitigar este riesgo, los migrantes deben investigar y comprender cómo funcionan los sistemas de seguridad social en los países de origen y destino, y cómo se pueden totalizar las cotizaciones realizadas en diferentes lugares. La totalización de las cotizaciones se refiere a la capacidad de los trabajadores migrantes para sumar los tiempos cotizados en diferentes países, evitando así la pérdida de beneficios.

Es fundamental que los migrantes busquen asesoramiento especializado para entender cómo utilizar las cotizaciones efectuadas durante su vida laboral para así poder acceder a prestaciones en la vejez. Esto puede implicar la búsqueda de información sobre los acuerdos bilaterales o multilaterales entre los países de origen y destino, así como explorar otras opciones disponibles para consolidar las contribuciones y garantizar la continuidad en el acceso a prestaciones sociales durante la vejez.

En síntesis, la discontinuidad en las cotizaciones puede representar un riesgo significativo para la seguridad pensional de los migrantes en su etapa de jubilación. La comprensión de las leyes de seguridad social y la búsqueda de opciones para consolidar las contribuciones son pasos clave para evitar la pérdida de beneficios pensionales. La totalización de cotizaciones emerge como una herramienta fundamental en este sentido, permitiendo a los migrantes mantener sus derechos acumulados y garantizar un futuro financiero más seguro.

4. Gestión de la planeación Pensional.

La gestión de las pensiones es un aspecto fundamental que los migrantes no deben dejar al azar. Es necesario que tomen medidas concretas para garantizar que sus contribuciones sean reconocidas y que puedan acceder a una pensión adecuada en la vejez. Esto puede involucrar la totalización de cotizaciones entre diferentes sistemas de seguridad social o la búsqueda de asesoramiento especializado para optimizar los beneficios.

Es crucial que los migrantes sean proactivos en la gestión de sus pensiones desde el inicio de su proceso migratorio. Esto implica investigar y comprender los requisitos y procedimientos para acceder a prestaciones sociales en el país de destino, así como conocer las opciones disponibles para consolidar las cotizaciones realizadas en el país de origen y en el país de destino.

La totalización de cotizaciones es una estrategia importante que puede ayudar a los migrantes a mantener la continuidad en sus derechos pensionales. Esto implica asegurarse de que las cotizaciones realizadas en un país sean reconocidas y contabilizadas en el otro país, lo que puede ayudar a evitar la pérdida de beneficios debido a lagunas en el historial laboral.

Además, buscar asesoramiento legal especializado puede ser de gran ayuda para los migrantes en la gestión de sus pensiones. Un asesor experto puede proporcionar orientación

sobre las mejores estrategias para maximizar los beneficios pensionales, teniendo en cuenta la situación individual de cada migrante y las regulaciones específicas de cada país.

La gestión de las pensiones es un aspecto crucial que los migrantes deben abordar de manera activa y consciente. Tomar medidas para asegurar el reconocimiento de sus contribuciones y acceder a una pensión adecuada en la vejez es fundamental para garantizar un futuro financiero seguro y tranquilo.

5. Asesoramiento y acceso a información.

El asesoramiento profesional puede tener un impacto significativo en la planificación pensional de los migrantes. Es crucial que busquen asesoramiento de expertos en seguridad social y migración para comprender mejor sus opciones y derechos en este ámbito tan complejo. Acceder a información precisa y actualizada es fundamental para tomar decisiones informadas que respalden su bienestar a largo plazo.

Los expertos en seguridad social y migración pueden proporcionar orientación especializada sobre una variedad de temas relacionados con las pensiones, incluyendo los requisitos para acceder a prestaciones sociales en el país de destino, la transferencia de cotizaciones entre diferentes sistemas de seguridad social, los beneficios disponibles y los plazos y procedimientos para solicitarlos.

Además, estos profesionales pueden ayudar a los migrantes a navegar por las complejidades legales y administrativas asociadas con la planificación pensional en un contexto de migración internacional. Esto puede incluir asesoramiento sobre la interpretación de acuerdos bilaterales o multilaterales entre países, la maximización de la portabilidad de los derechos pensionales y la optimización de los beneficios disponibles.

Finalmente, buscar asesoramiento profesional en seguridad social y migración puede marcar una gran diferencia en la planificación pensional de los migrantes. Al obtener orientación

de expertos cualificados, los migrantes pueden tomar decisiones informadas que les ayuden a asegurar un futuro financiero más estable y tranquilo. El acceso a información precisa y actualizada es esencial para garantizar que los migrantes estén plenamente informados sobre sus opciones y derechos en materia de pensiones.

6. Convenios Bilaterales y Multilaterales de Seguridad Social.

Estos acuerdos son fundamentales para asegurar que los migrantes no vean comprometidos sus derechos laborales y pensionales al trasladarse entre países. Facilitan la coordinación y el reconocimiento de cotizaciones y derechos, lo cual es crucial para mantener la continuidad de la protección social.

Estos Convenios permiten que los migrantes acumulen períodos de cotización en diferentes países y que sus derechos sean reconocidos y respetados en su totalidad, independientemente de dónde hayan trabajado o cotizado. Esto garantiza que no pierdan los beneficios a los que tienen derecho y que puedan acceder a una protección social continua y adecuada a lo largo de su vida laboral y en la etapa de jubilación.

En resumen, los acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de seguridad social son fundamentales para proteger los derechos laborales y pensionales de los migrantes en un contexto de movilidad internacional. Facilitan la transferencia y el reconocimiento de cotizaciones y derechos, lo que es crucial para mantener la continuidad de la protección social y garantizar un trato justo y equitativo para todos los trabajadores migrantes.

7. Convenios Internacionales como herramientas jurídicas de planificación pensional.

El Convenio Bilateral y Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), representan herramientas poderosas para los migrantes al permitir la acumulación de períodos de cotización en diferentes países. Esto garantiza que los migrantes puedan acceder a una

pensión justa y equitativa, sin importar dónde hayan trabajado o cotizado a lo largo de su vida laboral.

Estos convenios son especialmente importantes en un contexto de movilidad laboral internacional, donde los trabajadores pueden cambiar de país de residencia y empleo varias veces a lo largo de su vida laboral. La acumulación de períodos de cotización en diferentes países asegura que los migrantes no pierdan los beneficios a los que tienen derecho y que puedan acceder a una protección social adecuada durante su jubilación.

Además, los convenios también facilitan la coordinación de los sistemas de seguridad social entre los países signatarios, lo que simplifica los procedimientos administrativos y garantiza un trato justo y equitativo para todos los trabajadores migrantes. Esto promueve la movilidad laboral y contribuye a la integración socioeconómica de los migrantes en los países de destino.

En resumen, los convenios son herramientas jurídicas esenciales para garantizar la protección social de los migrantes en un mundo cada vez más globalizado. Permiten la acumulación de períodos de cotización en diferentes países y aseguran que los migrantes puedan acceder a una pensión justa y equitativa, independientemente de su historial laboral y de dónde hayan trabajado a lo largo de su vida.

8. Educación sobre planificación pensional.

La concienciación y la educación sobre la planificación pensional migratoria son fundamentales para empoderar a los migrantes con el conocimiento necesario para tomar decisiones estratégicas. Esto contribuye a crear un entorno laboral global más justo y equitativo y asegura que los migrantes puedan disfrutar de una vejez digna y segura.

La falta de conocimiento sobre los sistemas de pensiones y los derechos relacionados puede dejar a los migrantes en una situación vulnerable, exponiéndolos a riesgos financieros

significativos en la etapa de jubilación. Al estar informados y educados sobre las opciones disponibles y los requisitos para acceder a prestaciones sociales en diferentes países, los migrantes pueden tomar decisiones más informadas y estratégicas que respalden su bienestar financiero a largo plazo.

Además, la concienciación sobre la planificación pensional migratoria también promueve la igualdad de oportunidades en el mercado laboral global. Al comprender mejor sus derechos y opciones en términos de seguridad social, los migrantes pueden abogar por condiciones laborales justas y equitativas, lo que contribuye a crear un entorno laboral más justo para todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia.

En última instancia, la concienciación y la educación sobre la planificación pensional migratoria son esenciales para garantizar que los migrantes puedan disfrutar de una vejez digna y segura, independientemente de dónde hayan trabajado o vivido a lo largo de su vida. Esto no solo beneficia a los migrantes individualmente, sino que también contribuye a promover la justicia social y la inclusión en el ámbito laboral global.

CAPITULO VII. BIBLIOGRAFIA

Doctrina.

- Cassillas, I. G. (2018). *El Pacto de Toledo: fundamento, precedentes, concepto, contenido y revisión parlamentaria*, *Revista De Las Cortes Generales*, ISSN: 0213-0130. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <file:///C:/Users/oscar/Downloads/111-Texto%20del%20art%C3%ADculo-143-1-10-20190102.pdf>
- Consejo de Europa. (2008). *La seguridad social como Derecho Humano*. Consejo de Europa. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/COE-2008-DG2-SPA-HRFILES-23>
- Lozano, I. M. (1 de diciembre de 2012). *Historia de la seguridad social en colombia*. Revista Unilibre. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de <https://core.ac.uk/display/229936922>
- Montero, M. E. (2022). *El principio de responsabilidad proactiva o rendición de cuentas como informador del régimen jurídico de la protección de datos de las personas físicas*. Dialnet. Recuperado el 21 de abril de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8244518>
- Pedrosa, S. J. (15 de diciembre de 2015). *Índice de precios al consumo (IPC)*. (Economipedia, Editor) Recuperado el 1 de mayo de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/ipc-indice-precios-al-consumo.html>
- Porras, L. C. (2019). *CONVENIO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA SOBRE EL RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL DE TIEMPOS COTIZADOS PARA PENSIÓN: DESAFÍOS DE SU IMPLEMENTACIÓN EN COLOMBIA*. Actualidad Jurídica Uría Menéndez. Recuperado el 20 de abril de 2024, de <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6530/documento/art02.pdf?id=8717#:~:text=El%206%20de%20septiembre%20de%202005%2C%20el%20Reino,hayan%20ejercido%20una%20actividad%20profesional%20en%20el%20otro.>
- Rojo, E. (2024). *España y la Carta Social Europea (revisada). Notas breves a propósito de las conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa 2023*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/espana-y-la-carta-social-europea.html>
- Salazar Buriticá, A. N. (2023). *La historia de la seguridad social en pensiones en Colombia*. Recuperado el 15 de abril de 2024, de <https://bonga.unisimon.edu.co/items/395fec81-a7c7-4cef-8e6b-d7f3a60624da>
- Sánchez, P. A. (1987). *Las obligaciones de los Estados en el marco del Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Ministerio de Justicia. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=C5POhfS6snQC&oi=fnd&pg=PA15&dq=convencion+europea+de+derechos+humanos&ots=z5XK0tv8W7&sig=9elZMye_rgcpXd5X5_HzLitZaFs#v=onepage&q=convencion%20europea%20de%20derechos%20humanos&f=false

Fuentes Legales y Jurisprudencia.

- Corte Constitucional Colombiana - Sala Plena. (2023, 1 de junio). *SENTENCIA C-197/2023*. Relatoria de la Corte Constitucional Colombiana - Referencia: Expediente D-14828. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm>
- Corte Constitucional Colombiana. (s.f.). *Sentencia C-447/22*. Obtenido de 2022: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-447-22.htm>
- Legislacion Autonómica Valenciana. (2008, 5 de diciembre). *Ley 15/2008, Integración de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana*. ((DOGV) núm. 5911, de 11/12/2008, (BOE) núm. 9, de 10/01/2009). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-442-consolidado.pdf>
- Legislacion Autonómica Valenciana. (2020, 17 de diciembre). *ESTRATEGIA VALENCIANA DE MIGRACIONES 2021-2026*. Valencia. Obtenido de <https://inclusio.gva.es/documents/610460/174475019/Estrategia+Valenciana+de+Migraciones+2021-2026.pdf/fa75017f-120b-462e-9a61-c387d3b386e6?t=1631742910062>
- Legislacion internacional. (1948). *Declaracion Universal de Derechos Humanos*. Paris: Asamblea General de la ONU (217 [III] A). Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Legislacion Internacional. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. New York: Asamblea General de las Naciones. Obtenido de <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2018/10/UDHR-2017-text-S-compressed.pdf>
- Legislacion Internacional. (1952, 28 de junio). *Convenio sobre la seguridad social (núm. 102)*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102
- Legislacion Internacional. (1953). *HUMANOS, T. E. D. D. Convenio europeo de derechos humanos. Documento en línea*. Obtenido de https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf
- Legislacion Internacional. (1982, 21 de junio). *Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social (núm. 157)*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C157
- Legislacion Internacional. (1983, 20 de junio). *R-167. Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social*. Organización Internacional del Trabajo OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R167
- Legislacion Internacional. (2004, 29 de abril). *Reglamento (CE) N.º 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social [PDF]*. *Boletín Oficial del Estado*. («DOUE» núm. 166, de 30 de abril de 2004, páginas 1 a 123 (123 págs.)). Obtenido de <https://www.boe.es/doue/2004/166/L00001-00123.pdf>

- Legislacion Internacional. (2007, 10 de noviembre). *ACUERDO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL*. «BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2011, páginas 1630 a 1665 (36 págs.). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2011/01/08/pdfs/BOE-A-2011-396.pdf>
- Legislacion Internacional. (2007, 10 de noviembre). *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/54d1df88-5215-48f3-ae69-c117704be8ed/147177.pdf?MOD=AJPERES>
- Legislacion Internacional. (2007, 6 de noviembre). *Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Naciones Unidas. Obtenido de https://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/CMW.C.BIH.1_sp.pdf
- Legislacion Internacional. (2009, 16 de septiembre). *Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, que adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004*. «DOUE» núm. 284, de 30 de octubre de 2009, páginas 1 a 42 (42 págs.). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>
- Legislacion Internacional. (2010). *Europea, U. Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea. Comunicaciones e Informaciones*. Comunicaciones e Informaciones, marzo, C, 83.
- Legislacion Internacional. (2010, 24 de noviembre). *Reglamento (UE) No 1231/2010 Del Parlamento Europeo y del Consejo*. (Diario Oficial de la Unión Europea, L 302/1. 18.11.2010). Obtenido de <https://www.boe.es/doue/2010/344/L00001-00003.pdf>
- LEGISLACION INTERNACIONAL. (2011). *actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*. «BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544 (50 págs.). Obtenido de <https://boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>
- Legislacion Internacional. (2011). *Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Aplicacion provisional*. BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2011, páginas 1630 a 1665 (36 págs.). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2011/01/08/pdfs/BOE-A-2011-396.pdf>
- Legislacion Internacional. (2011). *Instrumento de Ratificación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Santiago de Chile el 10 de noviembre de 2007*. BOE» núm. 103, de 30 de abril de 2011, páginas 43814 a 43814 (1 págs.). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2011/04/30/pdfs/BOE-A-2011-7699.pdf>
- Legislacion Internacional. (2012, 14 de junio). *R202-Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202)*. Organización Internacional del Trabajo OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202
- Legislacion Nacional. (2007, 16 de noviembre). *Ley 37/2007, sobre reutilización de la información del sector público*. («BOE» núm. 276, de 17 de noviembre de 2007). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19814-consolidado.pdf>

- Legislacion Nacional. (2013, 9 de diciembre). *Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*. («BOE» núm. 295, de 10 de diciembre de 2013). Obtenido de <https://boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12887-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Colombiana. (1993, 13 de junio). *Constitucion Politica de Colombia*. (Gaceta Constitucional núm. 114, de 7 de julio de 1991). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Legislacion Nacional Colombiana. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1993. Sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. (Diario Oficial. AÑO CXXIX. N. 41148. del 23, diciembre, 1993. PAG. 1.). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>
- Legislacion Nacional Colombiana. (2003, 28 de enero). *Ley 797/2003. reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales*. (DIARIO OFICIAL. AÑO CXXXVIII. N. 45079. 29, ENERO, 2003. PÁG. 1.). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1668597>
- Legislacion Nacional Colombiana. (2005, 25 de julio). *Acto Legislativo 01/2005. Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política*. (Diario Oficial num. 45980, de 25 de julio de 2005). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Acto/1825402>
- Legislacion Nacional Colombiana. (27 de diciembre de 2006). *Ley 1112/2006. Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España*". (DIARIO OFICIAL AÑO CXLII. N. 46494. 27, DICIEMBRE, 2006. PAG. 172). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1674166>
- Legislacion Nacional Colombiana. (4 de agosto de 2021, 4 de agosto). *Ley 2136 /2021. Establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM*. (Año CLVII No. 51.756 Bogotá, D. C., miércoles, 4 de agosto de 2021 Página 35). Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30042094>
- Legislacion Nacional Española. (1978). *Constitución Española*. (BOE núm. 311, de 29/12/1978).
- Legislacion Nacional Española. (1978, 29 de diciembre). *Constitución Española*. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (1995, 22 de diciembre). *Real Decreto 2064/1995. Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social*. («BOE» núm. 22, de 25/01/1996). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1996/BOE-A-1996-1579-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2000, 11 de enero). *Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*. (BOE núm. 10, de 12/01/2000). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-544-consolidado.pdf>

- Legislacion Nacional Española. (13 de octubre de 2003). *Orden TAS/2865/2003. Convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social*. (BOE» núm. 250, de 18 de octubre de 2003, páginas 37405 a 37425 (21 págs.)). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-19281-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2005). *Instrumento de ratificación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia, hecho en Bogotá el 6 de septiembre de 2005*. (BOE) núm. 54, de 3 de marzo de 2008. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2008/03/03/pdfs/A12834-12842.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2011, 1 de agosto). *Ley 27/2011. Sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*. («BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544 (50 págs.)). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (26 de marzo de 2013, 26 de marzo). *Orden ESS/484/2013. Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social*. (BOE núm. 75, de 28 de marzo de 2013). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-3362-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2015, 30 de octubre). *Real Decreto Legislativo 8/2015. Ley General de la Seguridad Social*. (BOE núm. 261, de 31/10/2015). Obtenido de <https://boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2021, 11 de junio). *Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996*. (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-9719-consolidado.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2022, 14 de junio). *Real Decreto 453/2022. regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital*. (BOE núm. 142, de 15 de junio de 2022, páginas 82025 a 82038 (14 págs.)). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2022/06/15/pdfs/BOE-A-2022-9850.pdf>
- Legislacion Nacional Española. (2023, 16 de marzo). *Real Decreto-ley 2/2023. Medidas Urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones*. («BOE» núm. 65, de 17/03/2023). Obtenido de <https://boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-6967-consolidado.pdf>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (1996). *Sentencia Gaygusuz v. Austria [CASO Nº 17371/90]. Ministerio de Justicia*. Obtenido de <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Gaygusuz%20v.%20Austria.pdf>

Webgrafía.

- Actualicese. (21 de diciembre de 2023). *Cuál es el mínimo de semanas para la pensión de vejez en 2024 en Colombia*. Recuperado el 25 de abril de 2024, de <https://actualicese.com/semanas-minimas-para-pension-de-vejez-en-2024/#:~:text=Mujeres%3A%2057%20a%C3%B1os.%20Hombres%3A%2062%20a%C3%B1os.%20De%20otro,semanas.%20Mujeres%3A%201.300%20semanas%20%28hasta%20el%20a%C3%B1o%202025%29.>
- BBVA. (22 de enero de 2024). *Las pensiones no contributivas de jubilación en 2024: novedades, requisitos de acceso, importes*. Recuperado el 27 de abril de 2024, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-no-contributivas-de-jubilacion-en-2024-novedades-requisitos-de-acceso-importes.html>
- Campmany, J. (31 de enero de 2024). *Requisitos de la Jubilación en 2024: ¿Cuántos años hay que cotizar?* (Campmany, Editor) Recuperado el 28 de abril de 2024, de <https://www.campmanyabogados.com/blog/jubilacion/requisitos>
- Central Unitaria de Trabajadores. (15 de abril de 2013). *La historia del derecho a la pensión en Colombia*. Recuperado el 4 de mayo de 2024, de <https://cut.org.co/la-historia-del-derecho-a-la-pension-en-colombia/>
- Colombia, M. d. (s.f.). <https://www.mintrabajo.gov.co/>. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/convenio-de-seguridad-social-colombia-espana>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (11 de diciembre de 2023). *Seguridad social integral*. Recuperado el 1 de mayo de 2024, de https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx
- El Tiempo Colombia. (s.f.). 6 de cada 10 afiliados no se pensionan y les deben devolver aportes. *ECONOMÍA Y NEGOCIOS - EL TIEMPO*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/cuantas-personas-en-colombia-logran-obtener-su-pension-384478>
- Geographic, H. N. (20 de julio de 2023). <https://historia.nationalgeographic.com.es>. Recuperado el 18 de mayo de 2024, de https://historia.nationalgeographic.com.es/a/como-y-por-que-se-celebra-independencia-colombia_19939
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion. (s.f.). *Jubilacion Ordinaria Requisitos*. (S. S. España., Editor) Recuperado el 21 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472#6156>
- Instituto Nacional de Estadística - INE. (2024). *Estadística Continua de Población (ECP)*. Recuperado el 30 de abril de 2024, de <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/ECP4T23.htm>
- La Informacion. (31 de enero de 2021). *El origen de las pensiones y cómo un gran invento pasó a ser dolor de cabeza*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/origen-pensiones-como-invento-dolor-cabeza/2827916/>

- La Moncloa. (27 de marzo de 2024). *Pensiones contributivas y no contributivas: ¿qué son y cuáles son los requisitos para solicitarlas?* Recuperado el 27 de abril de 2024, de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx>
- La Moncloa. (s.f.). *Constitucion*. Recuperado el 14 de abril de 2024, de <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/Paginas/constitucion.aspx?mode=Light>
- Library. (s.f.). *Modificaciones a la ley del sistema pensional*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://1library.co/article/modificaciones-ley-sistema-pensional.y8r0m22q>
- Lifede. (3 de noviembre de 2023). *Colombia en el siglo XIX Lifeder*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.lifeder.com/colombia-siglo-xix/>
- LLamas, A. (2024, 5 de marzo). *Tipos de pensiones en España: pensiones contributivas y pensiones no contributivas*. Rankia. Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.rankia.com/blog/planes-de-pensiones/3171194-tipos-pensiones-espana-contributivas-no>
- Lo entiendo. (s.f.). *Las pensiones del SOVI, el antiguo seguro obligatorio de vejez e invalidez*. Recuperado el 27 de abril de 2024, de <https://loentiendo.com/sovi-pensiones-jubilacion/>
- Lopez Piñeros, N. A. (2012). *INSTITUCIONES POLÍTICAS Y MARGINALIDAD*. Recuperado el 23 de abril de 2024, de <https://1library.co/article/ley-reformas-estructurales-sistema-seguridad-social.yd7kqv6y>
- Mi sitio Social. (11 de marzo de 2024). *Convenio Multilateral iberoamericano. Incorporación de Colombia con efectos del 1 de agosto de 2023*. Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.misitiosocial.com/2024/03/convenio-multilateral-iberoamericano.html>
- Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España. (s.f.). *Etapa de definición prestacional e institucional (1900 - 1962)*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad1/PESS51/PESS52>
- Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migracion de España. (s.f.). *Historia de la Seguridad Social*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (s.f.). *Salario Minimo Colombia 2024*. Recuperado el 25 de abril de 2024, de <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/enero/en-el-2024-el-salario-minimo-es-de-un-millon-300-mil-pesos-y-auxilio-de-transporte-de-162-mil-pesos>
- Musa, M. N. (septiembre de 2019). *Independencia de Colombia*. Recuperado de *Enciclopedia de Historia*. (E. Iberoamericana, Editor) Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://enciclopediadehistoria.com/independencia-de-colombia/> (Ultima actualizacion marzo del 2024)
- Naciones Unidas. (s.f.). *El ACNUDH y el derecho a la seguridad social*. Recuperado el 16 de abril de 2024, de <https://www.ohchr.org/es/social-security>

- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países*. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*. Recuperado el 24 de abril de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas*. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- OISS. (2022). *10 años de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. Recuperado el 28 de abril de 2024, de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2022/02/Adolfo-Jimenez.-10-ANOS-DE-APLIC.-CMISS-R.-Dom-26-12-21.-OISS.pdf>
- OISS. (12 de julio de 2022). *CONVERSATORIO VIRTUAL - Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (Colombia)*. Recuperado el 5 de mayo de 2024, de <https://www.youtube.com/watch?v=UL4zKEBdpXQ>
- OIT. (s.f.). *Normas internacionales del trabajo*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/?lang=ES>
- Real Instituto Elcano. (2021). *España en el mundo en 2022: perspectivas y desafíos*. Recuperado el 16 de abril de 2024
- S., I. (31 de diciembre de 2023). *Cómo calcular la pensión de jubilación*. Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.elpensionista.es/como-calcular-pension-jubilacion/>
- Sectorial. (s.f.). *La historia detrás del sistema pensional colombiano*. Recuperado el 6 de abril de 2024, de <https://sectorial.co/articulos-especiales/la-historia-det%C3%A1s-de-el-sistema-pensional-colombiano/>
- Seguridad Social. (s.f.). *Cuánta Jubilación Ordinaria*. (S. Social, Editor) Recuperado el 28 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475>
- Seguridad Social España. (s.f.). *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social*. Recuperado el 04 de mayo de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/2070>
- Seguridad Social España. (s.f.). *Prestaciones incluidas en el CMISS*. (S. S. Ministerio de Inclusion, Editor) Recuperado el 29 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/2070/2073>
- Seguridad Social España. (s.f.). *Solicitud de prestaciones*. Recuperado el 3 de mayo de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/931/953>

Seguridad Social. (s.f.). *Modalidades/Clases de Pension Contributiva*. (S. S. Ministerio de Inclusion, Editor) Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

Seguridad Social. (s.f.). *Regímenes Especiales*. Recuperado el 1 de mayo de 2024, de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/6137>

TG CONSULTORES PENSIONES. (5 de mayo de 2020). *Convenio Seguridad Social Colombia - España*. Bogota, Colombia: Informativo TV.

Tomico, M. (7 de enero de 2021). *Presupuestos Participativos: La decison del Ciudadano en las Inversiones Municipales*. (Newtral, Editor) Recuperado el 20 de abril de 2024, de <https://www.newtral.es/presupuesto-participativo-que-es-transparentia-municipal/20210107/>

TRABAJO, O. I. (s.f.). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. Recuperado el 1 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312302

Unidas, N. (s.f.). <https://www.ohchr.org>. Recuperado el 1 de abril de 2024, de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Union Europea. (2020). *Union Europea. Boletín del Consejo Social, 16, 10 - 2020*. Recuperado el 6 de abril de 2024

Union Europea. (s.f.). *Historia de la UE*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu_es



**ANNEX I. RELACIÓ DEL TREBALL AMB ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE
DE LA AGENDA 2030**

**Annex al Treball de Fi de Grau y Treball de Fi de Màster: Relació del treball amb els Objectius
de Desenvolupament Sostenible de l'agenda 2030.**

Grau de relació del treball amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Objectius de Desenvolupament Sostenible	Alt	Mitjà	Baix	No Procedeix
ODS 1. Fi de la pobresa.				
ODS 2. Fam zero.				
ODS 3. Salut i benestar.				
ODS 4. Educació de qualitat.				
ODS 5. Igualtat de gènere.				
ODS 6. Aigua neta i sanejament.				
ODS 7. Energia assequible i no contaminant.				
ODS 8. Treball decent i creixement econòmic.				
ODS 9. Indústria, innovació i infraestructures.				
ODS 10. Reducció de les desigualtats.				
ODS 11. Ciutats y comunitats sostenibles.				
ODS 12. Producció i consum responsables.				
ODS 13. Acció pel clima.				
ODS 14. Vida submarina.				
ODS 15. Vida d'ecosistemes terrestres.				
ODS 16. Pau, justícia i institucions sòlides.				
ODS 17. Aliances per a aconseguir objectius.				

Descripció de l'alineació del TFG/TFM amb els ODS amb un grau de relació més alt.

***Utilitze tantes pàgines com siga necessari.



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultat d'Administració
i Direcció d'Empreses /UPV

Annex al Treball de Fi de Grau i Treball de Fi de Màster: Relació del treball amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'agenda 2030. (Numere la pàgina)