

La historia laboral y el acceso al derecho pensional: el caso de los funcionarios públicos en Colombia*

Labor history and access to pension right:
the case of public officials in Colombia

Recibido: Septiembre 10 de 2019 - Evaluado: Octubre 21 de 2019 - Aceptado: Diciembre 13 de 2019

Nathaly García Dager**

Para citar este artículo / To cite this article

García Dager, N., (2020). La historia laboral y el acceso al derecho pensional: El caso de los funcionarios públicos en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 11(20), 127-154.

Resumen: Este texto aborda el análisis de algunas dificultades que enfrentan los servidores públicos colombianos para acreditar el tiempo laborado antes de la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones debido a diversos problemas relacionados con la administración y manejo de la información laboral de estos trabajadores por parte de las entidades previsionales y de los fondos de pensiones territoriales que los sustituyeron. Lo anterior con el objetivo de establecer si las dificultades analizadas imponen o no, obstáculos y barreras adicionales para el acceso al derecho pensional de estos funcionarios. En ese orden de ideas, se procede a desarrollar el problema jurídico en cuatro capítulos, en el primer capítulo se esbozan algunos factores problemáticos inherentes al sistema previsional del sector público, que constituyeron la génesis de las dificultades que van a presentar los funcionarios públicos en su transición al nuevo régimen prestacional, el segundo, enuncia los principales cambios del nuevo sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 desde la perspectiva de los funcionarios públicos, el tercero se ocupa del concepto de historia

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Producto de estudios de especialización en Seguridad Social adelantados en la Universidad del Norte y desarrollo de ponencia presentada en el I Congreso Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo organizado por la Universidad Libre de Colombia y su Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social.

** Abogada de la Universidad del Atlántico. Especialista en Seguridad Social de la Universidad del Norte. Funcionaria pública de la Gobernación de Bolívar.

Correo electrónico: ndager@uninorte.edu.co

laboral pensional y el manejo de la información laboral de los funcionarios públicos por parte de las entidades previsionales, finalmente, en el capítulo cuarto, se abordan los principales cuestionamientos, obstáculos y dificultades que presentan estos funcionarios en el camino hacia su pensión de vejez.

Palabras clave: Sistema de Pensiones, historia laboral pensional, bono pensional, Fondos Territoriales de Pensiones.

Abstract: This paper addresses the analysis of some difficulties faced by Colombian public servants in accrediting the time worked before the entry into force of the General Pension System due to various problems related to the administration and management of their labor information by the social security institutions and the local pension funds which replaced them. Its main objective is to establish whether or not the difficulties analyzed imposes additional obstacles and barriers to access these workers' pension rights.

In that order of ideas, the research problem will be developed in the order of four chapters, the first chapter outlines some problematic factors inherent in the public sector pension system, which constituted the genesis of some of the difficulties that public officials will present in its transition to the new pension system, the second one sets out the main changes of the new general pension system of Law 100 of 1993 from the perspective of public officials, the third one deals with the concept of pension labor history and the management of labor information of public officials by the pension entities; Finally, in the fourth chapter, the main questions, obstacles and challenges presented by these officials on their way to obtain their pension are addressed.

Resumo: Este texto aborda a análise de algumas dificuldades que os funcionários colombianos enfrentam ao creditar o tempo trabalhado antes da entrada em vigor do Sistema Geral de Pensões devido a vários problemas relacionados à administração e gerenciamento das informações trabalhistas desses trabalhadores por as entidades de pensão e os fundos de pensão territoriais que os substituíram. O exposto com o objetivo de determinar se as dificuldades analisadas impõem ou não obstáculos e barreiras adicionais ao acesso aos direitos a pensão desses funcionários. Nesta ordem de idéias, passamos a desenvolver o problema jurídico em quatro capítulos. No primeiro capítulo, são delineados alguns fatores problemáticos inerentes ao sistema de seguridade social do setor público, que foram a gênese das dificuldades que os funcionários públicos apresentarão em seus capítulos. Na transição para o novo regime de benefícios, o segundo enuncia as principais mudanças do novo sistema geral de aposentadorias da Lei 100 de 1993, na perspectiva dos funcionários públicos, o terceiro trata do conceito de histórico do trabalho de aposentadorias e do gerenciamento de informações trabalhistas. finalmente, no quarto capítulo, as principais questões, obstáculos e dificuldades que esses funcionários apresentam no caminho para a aposentadoria por idade são abordadas no quarto capítulo dos funcionários públicos.

Palavras-chave: Sistema de Pensões, histórico de emprego em pensões, bônus de pensão, Fundos de Pensões Territoriais.

Key words: Pension System, pension labor history, pension bonus, Territorial Pension Funds.

Résumé : Ce document aborde une approche dans l'analyse des certaines difficultés rencontrées par les fonctionnaires colombiens pour accréditer le temps de travail avant l'entrée en vigueur du régime général des pensions en raison de divers problèmes liés à l'administration et à la gestion des informations sur l'emploi de ces travailleurs par les organismes de prévoyance et les fonds de pension territoriaux qui les ont remplacés. Son objectif principal est de déterminer si les difficultés analysées imposent des obstacles supplémentaires à l'accès aux droits à la retraite de ces travailleurs. Dans cet ordre d'idées, nous développons le problème juridique de l'ordre de quatre chapitres. Le premier chapitre décrit certains facteurs problématiques inhérents au système de retraite du secteur public, qui ont été à l'origine de certaines des difficultés que les agents publics rencontreront. lors de la transition vers le nouveau système de prestations, le deuxième chapitre expose les principales modifications du nouveau système de pensions général prévu par la loi 100 de 1993 du point de vue des agents publics; le troisième chapitre traite du concept d'histoire du travail des retraites et de la gestion des informations sur le travail des agents publics par les entités de prévoyance; Enfin, dans le quatrième chapitre, les principales questions, obstacles et difficultés que ces fonctionnaires rencontrent sur le chemin menant à la retraite souhaitée sont abordés.

Mots clés : Système de retraite, historique du travail, bonus de pension, Fonds de pension territoriaux.

SUMARIO: Introducción. - Problema de investigación. - Metodología. - Esquema de resolución del problema jurídico. I. Sistema prestacional del sector público: factores problemáticos. II. Ley 100 de 1993: cambios y traumatismos. III. Historia laboral pensional. IV. Acceso al derecho pensional: obstáculos y barreras. - Resultado de la Investigación. - Conclusiones. - Referencias.

Introducción

Antes de la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993, en Colombia, el panorama pensional del sector público se caracterizaba por una gran dispersión normativa e institucional. La normatividad de la época permitía a cada entidad territorial crear fondos o cajas de previsión social que se encargaran de las pensiones de sus funcionarios, e incluso, les permitía una amplia libertad de configuración normativa para fijar reglas para su reconocimiento y pago (Ley 6, 1945).

Lo anterior, subsistió hasta la adopción de la Constitución de 1991 en la cual se elevó la Seguridad Social a rango de derecho constitucional y se arrogó su potestad legislativa al Congreso de la República.

En vigencia de la constitución de 1991 quedó claro que la normativa sobre prestaciones de los servidores públicos es potestad exclusiva del Congreso. En este orden de ideas, la Ley 4ª de 1992 fue muy precisa en señalar que ese régimen es

competencia exclusiva del Congreso, que las corporaciones públicas territoriales no podrán arrogarse esa facultad normativa y que todo régimen que contravenga estas normas carecerá de efectos y no creará derechos (Arenas Monsalve, 2018).

Con la Constitución Política de 1991, Colombia pasó de un Estado de Derecho a un Estado Social de Derecho y, su amplio enfoque derechos significó un cambio en el paradigma jurídico nacional. El artículo cuarto constitucional dotó a la Carta de Derechos de supremacía constitucional y fuerza vinculante y, en ese orden, el carácter supremo de la Constitución la convirtió en la base de la pirámide normativa del país (Agudelo Ibáñez, 2015), extendiendo su alcance y vinculatoriedad a todos los campos del Derecho, incluyendo el derecho laboral y pensional.

En este contexto, la nueva legislación se ocupó de crear un sistema de pensiones coherente con la Constitución y unificado normativamente, dicho sistema estableció para la población en general dos maneras de pensionarse: bajo el Régimen de Prima Media con Prestación Definida -RPM-, administrado hoy por la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, y bajo el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad -RAIS-, administrado por los fondos privados.

Las cajas y fondos de previsión social del sector público fueron liquidados gradualmente y reemplazados en sus obligaciones remanentes por los Fondos Territoriales de Pensiones y los funcionarios públicos tuvieron que vincularse en alguno de los dos nuevos regímenes, de conformidad con los artículos 139 y 13 (Ley 100, 1993).

Dentro del marco del nuevo sistema pensional, factores como el cumplimiento de la edad exigida -57 años mujeres y 62 años hombres- y la acreditación de un determinado número de semanas cotizadas -1.300 semanas- se establecieron como requisitos *sine qua non* para poder acceder a la pensión de vejez, tal como quedó establecido en el artículo 39 de la misma norma. A partir de la entrada en vigencia de esta ley, se organizó un sistema de reporte de semanas cotizadas y se ordenó la creación de la denominada historia laboral pensional de cada trabajador por parte del Fondo Pensional al cual se encuentre afiliado, lo que permitió que pudiesen ser contabilizadas las semanas cotizadas y por ende acreditar cumplimiento de este requisito legal, sin embargo, los servidores públicos que se encontraban afiliados al sistema previsional enfrentan otro panorama.

El sistema de seguridad social inicia su vigencia para los trabajadores del sector privado y para los servidores públicos del orden nacional a partir del 1º de abril de 1994 y para los servidores públicos del nivel territorial a más tardar 30 de junio de 1995, según las fechas que señaló cada autoridad territorial (ELIMINBAR, 2018). Antes de tales fechas, no existía para el sector público registro centralizado de la información laboral, así como tampoco existía historia laboral pensional diferente

a la que el mismo funcionario construía a partir de las certificaciones laborales expedidas por las entidades empleadoras.

La construcción de la HLP [Historia Laboral Pensional] variaba dependiendo del sector; así para las personas que trabajaban en el sector público, la HLP se construía a partir de las certificaciones laborales expedidas por las entidades estatales. En contraste, en el sector privado (para los afiliados al Instituto de Seguros Sociales, ISS), la HLP se empezó a construir desde el 1 de enero de 1967. (Junca Mejía, Guauque Gutierrez, & Carrillo Gutierrez, 2018).

De estas particularidades en la construcción y conformación de la información laboral de los trabajadores del sector público, surgen algunos cuestionamientos relacionados con la acreditación del tiempo de servicio de estos funcionarios y el trámite que deben seguir. ¿Cómo acreditan los funcionarios públicos el tiempo de servicio prestado a entidades del estado antes de 1995? ¿Qué trámite deben seguir para acreditar este tiempo de servicio ante el nuevo sistema pensional? ¿Quién acredita dicho tiempo de servicio cuando la entidad empleadora fue liquidada?

Aunque la legislación ha creado mecanismos tendientes a permitir que el tiempo de servicio prestado a entidades públicas antes de 1995 sea tenido en cuenta ante el nuevo sistema de pensiones para el cómputo de semanas cotizadas o capital dirigido a la cuenta de ahorro pensional –según el caso–, esta población de trabajadores encuentra múltiples dificultades a la hora de acreditar este requisito, dificultades que pueden llegar a incidir directamente en el reconocimiento de su pensión de vejez.

Problema de Investigación

¿Las dificultades relacionadas con la acreditación del tiempo de servicio prestado a entidades públicas en vigencia del sistema previsional, imponen barreras adicionales que impiden el acceso al derecho pensional de los funcionarios públicos que atravesaron por dicha transición normativa?

Metodología

La realización de la presente investigación, contó con la utilización de una metodología cualitativa de tipo descriptiva, debido a que esta tiene como objetivo principal la descripción de las cualidades del fenómeno estudiado; su análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de la problemática de estudio. Del mismo modo, se hizo uso de fuentes primarias del derecho como leyes, sentencias y decretos, así como también secundarias, correspondientes a estudios de diversos autores en torno al tema tratado.

Esquema de resolución del problema jurídico

El problema jurídico planteado se resolverá en el orden de cuatro capítulos, en el primer capítulo se esbozan algunos factores problemáticos inherentes al sistema previsional del sector público, que constituyeron la génesis de algunas las dificultades que van a presentar los funcionarios públicos en su transición al nuevo régimen prestacional.

Luego, en el segundo capítulo, se enuncian los principales cambios que trajo consigo el nuevo sistema general de pensiones de la Ley 100 de 1993 desde la perspectiva de los funcionarios públicos y la importancia de acreditar los tiempos de servicio laborados o cotizados antes de 1995 en el marco del nuevo sistema.

Posterior a ello, el capítulo tercero se ocupa del concepto de historia laboral pensional y el manejo de la información laboral de los funcionarios públicos por parte de las entidades previsionales; para finalmente abordar, en el capítulo cuarto, el análisis de los principales cuestionamientos, obstáculos y dificultades a los que se ven enfrentados estos funcionarios públicos en su camino hacia la pensión de vejez.

Con base en el análisis efectuado, el último aparte del escrito se ocupa de determinar si estas dificultades, imponen, o no, barreras adicionales a estos funcionarios públicos que afectan el acceso a su derecho pensional.

1. Sistema prestacional del sector público: factores problemáticos

La Seguridad Social en Colombia se organiza hacia el año 1945¹ con la expedición de las leyes 6ta de 1945 y 90 de 1946, las cuales se encargaron de regular el sistema prestacional del sector público y del sector privado respectivamente (Ley 90, 1946).

A partir de ese momento, cada sector desarrolló su propia normatividad, sus propios regímenes y sus propias instituciones competentes del manejo de las

¹ Siguiendo al doctrinante Gerardo Arenas Monsalve, el desarrollo de la seguridad social en Colombia se puede dividir en cinco etapas: (i) la etapa de dispersión, que inicia desde la formación de la república y va hasta 1945, donde se otorgan beneficios de seguridad social de manera aislada, sin que exista propiamente un sistema o políticas de seguridad social; (ii) la etapa de organización de los Seguros Sociales, que inicia en el año 1945 y va hasta 1967, que se caracteriza por la creación del Seguro Social, la Caja Nacional de Previsión social y se establecen prestaciones sociales generales; (iii) la etapa de expansión y cobertura de beneficios, que va desde 1967 hasta 1977; (iv) la etapa de cambios y crisis, que va de del año 1977 hasta el año 1990 y; (v) la etapa de cambios estructurales, que va desde 1990 hasta la actualidad, caracterizado por la adopción de un sistema general de seguridad social contenido en la Ley 100 de 1993, y demás cambios subsecuentes. (Arenas Monsalve, 2018).

prestaciones sociales, dándose así la separación de la seguridad social y de la previsión social.

Para el autor Eduardo López Villegas, (López Villegas, 2011) esta orientación de separación entre la seguridad social y la previsión social se puede ver plasmada en el objeto de la Ley 90 de 1946 que buscó proteger únicamente a los trabajadores del sector privado y a los empleados y obreros del Estado en construcción y conservación de obras públicas, etc., que se asimilan como privados. También resaltó el autor que esta orientación se refleja en los contenidos de normas tales como el acuerdo 224 de 1966 (Decreto 3041, 1966); el decreto que estableció el régimen y la administración de los seguros sociales obligatorios que señala en su artículo primero la exclusión a los servidores públicos del campo de aplicación (Decreto 1650, 1977); y el artículo 57 del Acuerdo 044 de 1989 que excluyó del campo de aplicación del Reglamento General de Registro, Inscripción, Afiliación y Adscripción a los Seguros Sociales Obligatorios del Instituto de Seguros Sociales a los servidores públicos. (Decreto 3063, 1989).

En lo referente al sector público, se crearon las prestaciones sociales oficiales tales como pensión de jubilación, pensión de vejez, auxilio por enfermedad no profesional, seguro por muerte, asistencia médica hospitalaria y gastos funerarios, entre otros, tal como reza el artículo 17 de la Ley 6 de 1945 (Ley 6, 1945), y se dispuso, en el artículo 18 de la misma normatividad, la creación de la Caja Nacional de Previsión Social –CAJANAL- para el reconocimiento y pago de dichas prestaciones para los empleados del nivel nacional.

En palabras del profesor Luis Alberto Torres “Mediante esta normativa se estableció en Colombia la previsión social como una forma de guarecer a obreros y empleados del Estado, y la forma de hacerlo fue creando cajas de previsión social exclusivas para trabajadores estatales” (Torres Tarazona, 2018, pág. 72).

En el marco de la misma legislación, en su artículo 23, se autorizó a los departamentos y municipios la creación de cajas de previsión social para administrar las prestaciones sociales de sus empleados, factor que dio inicio a la proliferación de cajas y fondos de previsión social en todo el país y a la dispersión de la seguridad social en este sector.

Las cajas y fondos de previsión social llegaron a ser calculadas en 1.040 instituciones discriminadas así: Entidades de previsión municipal 994; Cajas de cobertura nacional (incluida Cajanal) 12; Cajas departamentales 20; Cajas de los territorios nacionales 9; Cajas universitarias 4; ISS 1 (Proyecto de Ley No. 248, 1992).

Por su parte, la multiplicidad de instituciones que administraban la seguridad social del sector público fue advertida por los juristas y economistas de la época

como una característica problemática que afectó el desarrollo de la seguridad social en este sector.

En la propia constitución inicial de la Caja Previsional para empleados públicos nacionales, CAJANAL, se impuso un modelo fragmentado al ordenar la configuración de unidades similares en los niveles locales, sin integrarse en un “sistema”. No se ha elaborado legislación que restrinja la tendencia fragmentadora resultante ante las dificultades surgidas de las inequidades en contribuciones y prestaciones o de la ausencia de reservas para las pensiones en casi todos los casos. Se ha presentado una proliferación de entidades, no sólo según niveles geográficos de administración sino también grupos ocupacionales, entidades públicas descentralizadas y empresas oficiales. Las cajas oficiales de previsión social han llegado a ser ahora del orden de 169 entidades municipales, 25 departamentales, una distrital y nueve nacionales. Estas cajas carecen de un sistema técnico adecuado para financiación de los riesgos; no tienen estimativos o cálculos actuariales sobre los pagos por pensiones en curso y adquiridas. Sus regímenes financieros no discriminan adecuadamente entre riesgos económicos y de salud, y por ello con los recaudos se pagan los gastos corrientes de funcionamiento y las prestaciones de salud, por lo que las pensiones acaban dependiendo y cancelándose mediante transferencias presupuestales. (Ayala, 1992, pág. 25)

Por otro lado, antes de que la competencia en materia prestacional fuera arrogada de manera exclusiva al Congreso de la República en la Constitución Política de 1991, nada impedía que las entidades públicas establecieran prestaciones sociales extralegales y/o reglas distintas para su reconocimiento y pago, lo que solía pactarse dentro de acuerdos o convenciones colectivas de trabajo (Valero Rodríguez, 2016). Lo que propició la aparición de múltiples regímenes prestacionales distintos dentro del mismo sector público, ocasionando así una fragmentación de la seguridad social.

“En efecto, existen más de 1000 instituciones con funciones de seguridad social, la mayoría, si no todas, con regímenes propios que implican para los beneficiarios graves problemas en la consolidación de sus derechos frente a una expectativa de movilidad laboral.” (Proyecto de Ley No. 218, 1993, pág. 4). En la exposición de motivos de la Ley 100 de 1993, estos factores fueron resaltados así:

La dispersión de regímenes pensionales dentro del sector público se corresponde con gran multiplicidad, de entidades, lo cual se refleja en la existencia de cerca de un millar de cajas, y en una tendencia a la deserción de entidades y afiliados de Cajanal, que se suponía debía haber sido la entidad para centralizar y homogenizar la previsión del nivel nacional. (Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 1992).

Por su parte, y como se retomará más adelante, no existía un registro unificado de la información laboral de los trabajadores del sector público y el manejo de la

información laboral de los funcionarios estaba en manos de una multiplicidad de entidades de previsión social.

Nunca se construyeron historias laborales de los funcionarios del Estado, entre otras razones, porque las aportaciones de las entidades públicas no se realizaban a la cuenta de cada trabajador, sino que se trasladaba a la Caja Nacional el porcentaje establecido como cotización deducido de la totalidad de la nómina de cada institución. (Morelli Rico, 2013).

Lo anterior propició que, en muchos casos, una vez la información que custodiaban estas entidades fuera entregada a las entidades que los sustituyeron, existiera una enorme carencia de información sobre la historia laboral de muchos funcionarios, especialmente aquellos del nivel territorial, tal como fue señalado en la exposición de motivos de la Ley 549 de 1999:

Se identificaron como causas de la problemática pensional de las entidades territoriales la falta de reservas para cumplir con las obligaciones pensionales, la ausencia de cálculos actuariales detallados, la desactualización e inexistencia de las historias laborales necesarias para realizar cálculos actuariales confiables y la existencia de departamentos donde es mayor el número de pensionados que el de trabajadores activos. Exposición de motivos al proyecto que se convirtió en Ley 549 de 1999 (Departamento Nacional De Planeación, 2017).

La separación de los regímenes prestacionales del sector público y privado, la proliferación de cajas y fondos de previsión social, la fragmentación de la seguridad social y la carencia de historia laboral en el sector público, entre otras, son características inherentes al sistema previsional que se identifican como la génesis de las dificultades que van a presentar los funcionarios públicos en su transición al nuevo régimen prestacional.

2. Ley 100 de 1993: cambios y traumatismos

Los problemas de dispersión institucional, multiplicidad de regímenes de la seguridad social del sector público, la baja cotización exigida y la carencia de reservas presupuestales de las entidades previsionales tanto del sector público como del sector privado que pudiesen asegurar el pago de las prestaciones, entre otros, generaron la necesidad de establecer una reforma estructural al Sistema de pensiones que se materializó con la Ley 100 de 1993.

Hasta el momento de la expedición de la Ley 100 de 1993 la legislación, organización y administración de la Seguridad Social en Colombia se caracterizó por la multiplicidad de entidades gestoras, lo cual determinó diversas políticas administrativas, financieras y prestacionales originadas en la falta de una política coherente en el sector y en una legislación abundante, dispersa y en muchos casos

contradictoria. En otras palabras, no existió una voluntad política integral que unificara y orientara la acción del Estado Colombiano hacia una cobertura universal de la Seguridad Social. (Rodríguez Meza, 2018)

El nuevo Sistema General de Pensiones, buscó la unificación de regímenes pensionales, integrando el sector público a las mismas reglas aplicables para el sector privado, prohibió la creación de nuevas cajas de previsión de cualquier nivel en su artículo 123 (Ley 100, 1993) y estableció dentro del mismo sistema dos regímenes pensionales coexistentes y excluyentes, el de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro individual con solidaridad, de conformidad con el artículo 12 (Ley 100, 1993).

Con las decisiones tomadas, se ‘desmontó’ gradualmente el sistema previsional del sector público: se dispuso la liquidación de las cajas o fondos insolventes, las entidades que fueron declaradas solventes² tuvieron la prohibición expresa de admitir nuevos afiliados, y el pago del pasivo pensional de las cajas y fondos liquidados pasó a ser competencia de los Fondos Territoriales de Pensiones, tal como dispuso el artículo 139 (Ley 100, 1993).

Para tal fin, el Decreto 1296 de 1994 estableció el régimen general de los nuevos fondos que sustituyan el pago de las pensiones de las entidades territoriales, cajas o fondos pensionales públicos, en los respectivos niveles territoriales (Decreto 1296, 1994); y la Ley 549 de 1999 dictó disposiciones tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales y creó el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Ley 549, 1999).

Por su parte, la pensión adquirió una naturaleza jurídica distinta a la que tenía durante la vigencia de los sistemas previsionales, no se trataba de una dádiva o recompensa otorgada de la Nación, sino que “constituye un salario diferido del trabajador, fruto de su ahorro forzoso durante toda una vida de trabajo.” (Sentencia C-546, 1992, pág. 18).

Con ello se explica que, de conformidad con la nueva normatividad, la acreditación de cierto número de semanas cotizadas, o el ahorro de una suma determinada en la cuenta pensional individual, según el caso, sea requisito primordial para obtener el derecho a la pensión de vejez en este nuevo sistema.

² En el Decreto Reglamentario No. 1650 de 1994, el Gobierno Nacional definió los requisitos que debían cumplir las entidades previsionales para poder acreditar solvencia económica, de igual manera, estableció el procedimiento a seguir por el Gobierno para declarar insolventes aquellas que no pudiesen acreditar dichos requisitos (Decreto Reglamentario 1650, 1994).

Así las cosas, bajo el Régimen de Prima Media con Prestación Definida -RPM- existen dos requisitos para obtener el derecho a la pensión de vejez: haber alcanzado la edad de 57 años (Mujeres) y 62 años (Hombres) y además, haber cotizado un mínimo de 1.300 semanas al Sistema General de Pensiones, de conformidad con el artículo 33. (Ley 100, 1993).

Por su parte, para el Régimen de Ahorro Individual -RAIS- “tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente (...).” (Ley 100, 1993, art. 64)

Si bien los servidores públicos que pertenecieron al sistema previsional tuvieron que afiliarse a alguno de los dos regímenes según su propia elección, son aquellos que se incorporaron al Régimen de Prima Media con Prestación Definida -RPM- en quienes se centra este análisis, habida cuenta de la existencia del requisito imperativo de acreditar un mínimo de semanas cotizadas al sistema para poder obtener el derecho a la pensión en dicho régimen.

Para los servidores públicos que estuvieron afiliados a los fondos o cajas de previsión social, o aquellos que no estaban afiliados, pero prestaron sus servicios a una entidad estatal antes de la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, la ley creó el mecanismo de *bonos pensionales*³ con el fin de que este tiempo y aportes efectuados pudiesen ser tenidos en cuenta para efectos del cómputo de semanas exigidas en el caso del -RPM-⁴ o para efectos de capital dirigido al ahorro del afiliado -RAIS-⁵.

La emisión del respectivo bono pensional, es posible únicamente si la entidad o fondo en el cual el funcionario laboró o estuvo afiliado antes de 1995 certifica la información del tiempo de servicio, salarios y demás información laboral correspondientes.

Lo anterior quiere decir que el acceso a los mecanismos creados por la Ley para acreditar los ‘tiempos públicos’ anteriores ante el nuevo sistema, depende en

³ “Los bonos pensionales son títulos de deuda pública que constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al SGP.” (Circular Conjunta No. 13, 2017).

⁴ “El bono pensional tipo B corresponde a aportes por tiempos públicos efectuados a otras cajas o fondos diferentes al RPM, de servidores públicos que se trasladaron al RPM en o después de la fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones” (Administradora Colombiana de Pensiones, 2018).

⁵ “El bono pensional tipo A que se expide a aquellas personas que se trasladen al RAIS, y su finalidad es convertir las semanas cotizadas, mediante un título nominativo, en dinero para ser depositado en la cuenta de ahorro pensional.” (Rodríguez Meza, 2018).

gran medida de la información laboral que exista en las entidades encargadas de su custodia y de la certificación que estas entidades puedan dar de esta información a través de los formatos que la ley dispone para ello. Razón por la cual la existencia de la información u expediente laboral y su debida custodia por parte de estas entidades reviste gran importancia.

En principio, con el fin de unificar criterios para la expedición de las respectivas certificaciones de tiempo laborado o cotizado con destino a la emisión de los bonos pensionales, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público adoptó, mediante la Circular No. 13 de 2007, tres formatos de uso obligatorio por parte de todas las entidades públicas: certificación de información laboral y de salario válidos para la emisión de bonos pensionales -CLEBP- 1, 2, y 3.

Este sistema de certificación estuvo vigente hasta el 30 de junio de 2019 y fue reemplazado por el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados -CETIL- mediante el Decreto 726 de 2018 (Decreto 726, 2018).

3. Historia laboral pensional

Con el fin de acercarnos a un concepto aproximado de lo que es la historia laboral en materia pensional, se tomará la definición que la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- esboza en el Concepto 1151412 de 2011, en donde afirma que:

Se trata de un reporte-extracto que contiene las cotizaciones realizadas por los afiliados al sistema general de seguridad social y como tal se constituye en el insumo básico para contabilizar las semanas cotizadas y/o tiempos de servicio cotizados al sistema para efectos de reconocer derechos prestacionales de acuerdo a lo dispuesto por las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2003. (Concepto 1151412, 2011).

De manera general, en estos términos se entiende hoy en día el concepto de historia laboral pensional, sin embargo, antes de la creación del sistema general de seguridad social de la Ley 100 de 1993, la historia laboral se conformaba de manera distinta, dependiendo si el trabajador pertenecía al sector público o al sector privado.

Para el sector privado, la historia laboral pensional se empezó a construir desde enero de 1967, fecha en la que inició la cobertura a nivel nacional del seguro de pensión (Invalidez, vejez y muerte) a cargo del Instituto de Seguro Social -ISS- (Decreto 3041, 1966). A partir de entonces, y de conformidad con la norma citada, la historia laboral pensional de los trabajadores del sector privado se constituye con la información de las cotizaciones que reportaba cada empleador al ISS.

Al respecto, es importante precisar que desde 1967 hasta el día de hoy, han existido tres modelos de historia laboral:

El sistema tradicional, que corresponde al reporte de las cotizaciones efectuadas entre el 1º de enero de 1967 y diciembre de 1994; el sistema de autoliquidación de aportes, introducido por la Ley 100 de 1993 y está comprendido por las cotizaciones efectuadas entre el 1º de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 2007 y la historia laboral unificada adoptada en el 2008, que unificó los dos sistemas anteriores. (Ponce Bravo, 2017).

Lo anterior quiere decir que desde el 1ro de enero de 1967 existe Historia Laboral Pensional a cargo del ISS para los trabajadores del sector privado. Sin duda, la administración de la seguridad social por una sola entidad (ISS) facilitó significativamente el registro y organización de las cotizaciones e información laboral de estos trabajadores. Ello permitió que al entrar en vigencia la Ley 100 de 1993, esta información pudiese pasar al nuevo sistema pensional y todo el tiempo laborado entrase automáticamente a ser tenido en cuenta para acceder a la pensión.

Para el sector público, la conformación de una historia laboral pensional representaba mayores dificultades debido a la organización institucional dispersa y fragmentada de su sistema prestacional. Una de las principales dificultades, producto de la naturaleza misma del régimen público prestacional, fue la carencia de un registro unificado de la información laboral de los empleados pertenecientes a este sector. Por lo tanto, no existía para estos trabajadores la historia laboral pensional como se conoce hoy en día y como sí tuvieron los trabajadores del sector privado desde 1967.⁶

Aunado a ello y como ya se ha anotado, no existía norma que consagrara la obligación en cabeza de las entidades previsionales de llevar el registro centralizado de la información laboral de sus afiliados, lo que condujo a que, en 1996, cuando los Fondos de Pensiones entraron a reemplazar a las cajas de previsión social liquidadas, estos no contaran con la información laboral necesaria de los afiliados. Lo anterior fue resaltado por el legislador en la exposición de motivos de lo que se convirtió en la Ley 549 de 1999: “Desafortunadamente la desactualización y muchas veces inexistencia de historias laborales que debían llevar las entidades territoriales, ha impedido la consolidación de la información necesaria para la elaboración de un cálculo actuarial suficientemente confiable.” (Proyecto de ley No. 62, 1999, pág. 23).

⁶ Tal como fue identificado por parte del Congreso de la República en la exposición de motivos de la Ley 549 de 1999 y de la Ley 100 de 1993 y tal como fue resaltado por autores como Morelli Rico y Junca Mejía, Guaque Gutiérrez, & Carrillo Gutiérrez, citados en el capítulo primero y tercero de este escrito.

Ante este panorama, para poder acreditar el tiempo de servicio necesario para el reconocimiento de las prestaciones sociales, la única historia laboral con la que contaba el trabajador era la que él mismo conformaba, acumulando los certificados laborales emitidos por las entidades estatales para las cuales había prestado sus servicios a lo largo que toda su vida.

4. Acceso al derecho pensional: obstáculos y barreras

Fueron muchas las situaciones jurídicas a la que se vieron enfrentados servidores públicos como resultado de la transición normativa entre el sistema previsional y el actual sistema general de pensiones, dentro de los cuales es menester resaltar cuestiones tales como la adquisición del beneficio del régimen de transición contemplado en la Ley 100 de 1993 y su conservación, tema tratado por autores como Jácome Sánchez en su libro “El régimen de transición pensional: la continuidad de los efectos del régimen de transición pensional después del acto legislativo 001 de 2005”, en donde aborda la conservación del régimen de transición pensional bajo la reforma constitucional del 2005. (Jacome Sánchez, 2017).

Por su parte, Márquez y Rico en su artículo “La transición como derecho adquirido en el régimen de pensiones después del 2014.” Abordan el estudio del régimen de transición una vez cumplida la fecha que limita su vigencia hasta el 2014, y las consecuencias que ello significó para las personas que tenían expectativa de ser beneficiarios de dicho régimen. (Márquez & Rico, 2014).

Entre otras problemáticas relacionadas tales como la determinación del IBL aplicable a los beneficiarios del régimen de transición, abordado por Edgar Javier Coral en su artículo: “El IBL en el régimen de transición de la Ley 100 de 1993, para los servidores públicos sin régimen pensional especial en Colombia.” (Coral, 2019). Así como también el reajuste pensional introducido por la Ley 6 de 1992, que en palabras del autor Diego Yáñez Meza representa “un dilema jurídico para la administración pública territorial desde el derecho de los jueces.” (Yáñez Meza, 2017).

Todas estas cuestiones comportan problemas jurídicos creados a partir de situaciones jurídicas puntuales propias de la transición normativa estudiada; sin embargo, por ser el objeto del presente análisis, nos centramos en abordar las cuestiones relacionadas con la administración de la información laboral de los empleados del sector público en vigencia del régimen previsional y las problemáticas que pueda conllevar su acreditación ante el nuevo sistema para efectos del reconocimiento y pago de la pensión de vejez.

Dentro de la misma normatividad que crea el Sistema General de Pensiones, se observa que el legislador, al establecer como requisito un mínimo de semanas cotizadas al sistema para obtener la pensión de vejez (RPM), especificó en el literal b, parágrafo 1 del artículo 33 (Ley 100, 1993) que para efectos del cómputo de semanas exigidas se tendría en cuenta el tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados.

Sin embargo, la inclusión de este tiempo en el cómputo de semanas exigidas se instituyó de manera condicionada, pues la norma citada indica que procede siempre y cuando la caja o el empleador, según el caso, trasladen a la entidad administradora de pensiones (Colpensiones o Fondo Privado según el régimen), la suma correspondiente representada en un bono pensional, con base en el cálculo actuarial.

Estos Bonos Pensionales, definidos en el artículo 115 (Ley 100, 1993) son títulos de deuda pública que constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al Sistema General de Pensiones y comportan sus propias modalidades y requisitos para tener derecho a recibirlos.

Para el caso particular se aplica el Bono Tipo B, es decir, el que se emite a favor de los servidores públicos que se trasladaron al RPM en o después de la fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones. Si bien el Bono Pensional es un título valor y representa una suma de dinero que contribuye al capital de la pensión, además de ello, para el trabajador significa la inclusión de todo el tiempo de servicio en el anterior sistema para el cómputo de las semanas requeridas para obtener su pensión de vejez.

Sin embargo, la emisión del Bono Pensional depende de muchos factores y procedimientos ajenos al trabajador. En primer lugar, en las cajas o fondos correspondientes debe existir la información laboral del trabajador, y de conformidad con la esta información laboral, la entidad debe elaborar el cálculo actuarial con base en la cual se emite el Bono Pensional en el momento en el cual este sea redimible según las edades y requisitos establecidos por la Ley para la Emisión y redención del Bono Pensional.⁷

Cómo se observa, si bien es cierto que el legislador implementó mecanismos para acreditar el tiempo de servicio de los funcionarios públicos para efectos del reconocimiento de prestaciones, estos se erigen en un catálogo de exigencias y

⁷ La emisión y redención de Bonos Pensionales puede encontrarse en el Decreto 1299 de 1994 y sus decretos reglamentarios.

procedimientos que implican desde la gestión del propio servidor público en el rastreo de cajas de previsión social o empleadores anteriores, hasta cuestiones tan ajenas al funcionario como lo es esperar que la cajas o empleadores cuenten en sus archivos con la información necesaria para emitir el bono pensional.

Cuando se consulta la historia laboral pensional de los funcionarios públicos, ya sea en Colpensiones o en el fondo privado correspondiente, generalmente, el primer registro laboral que aparece allí, data de junio de 1995 fecha en la cual inició la vigencia del sistema general de pensiones para los funcionarios públicos territoriales.

Así las cosas, el funcionario debe emprender un trámite adicional al tradicional: acreditar el tiempo de servicio que laboró en entidades públicas antes de 1995 mediante los formatos que dispuso la ley –Formatos CLEBP, hoy CETIL–, con el fin de que sean incorporado en su historia laboral pensional y sean tenidos en cuenta, ante su administradora de pensiones, en el respectivo cálculo de semanas cotizadas, o su equivalente en dinero según el caso a través de los bonos pensionales.

Es una realidad que, a pesar de los mecanismos implementados por la ley para acreditar el tiempo de servicio de los funcionarios públicos para efectos del reconocimiento de prestaciones, al día de hoy muchos se quedan a mitad del proceso sin lograr acreditar la totalidad de sus semanas laboradas.

La dificultad comienza a presentarse cuando la(s) entidad(es) empleadora(s) ha(n) sido liquidada(s), en este caso, el funcionario se ve obligado a indagar cuál es el ente o fondo territorial de pensiones competente de custodiar y certificar la información laboral que reposaban en aquella(s) entidad(es) liquidadas).

Aunque por regla general, en estos casos las competencias se definen dependiendo del nivel territorial al que pertenecieran las entidades liquidadas, es decir, si la entidad era de orden municipal, las obligaciones pensionales pasaban a ser asumidas por el Fondo de Pensiones Municipal creado para su jurisdicción y así respectivamente con las entidades de orden distrital y departamental, de conformidad con el régimen de los fondos departamentales, distritales y municipales de pensiones públicas (Decreto 1296, 1994). Esta información no es tan clara ni comprensible para el público en general ajeno al ir y venir normativo que comportan el desarrollo de este Decreto en cada entidad territorial.

Es así como, en principio, la identificación del Fondo de Pensiones que tiene a su cargo el pasivo pensional de su entidad empleadora liquidada y a quién le compete certificar su información laboral, constituye el primer obstáculo para muchos funcionarios, quienes en la mayoría de los casos se ven obligados a contratar la

asesoría de un profesional del derecho especialista en el área, incurriendo así en gastos adicionales.

En caso de que la entidad empleadora aún exista, o se haya logrado conocer el Fondo Territorial de Pensiones o entidad competente hoy en día, el procedimiento a seguir para el funcionario es presentar un derecho de petición, solicitándole a dicha entidad que expida certificación de su tiempo de servicio en los formatos dispuestos por la Ley.

Aunque la normatividad que regula el derecho de petición establece que el término de respuesta es de 15 días hábiles en general y para peticiones de información –como es el caso– es de 10 días hábiles desde su recepción (Ley 1755, 2015), este término no suele cumplirse, incurriendo las entidades en violación al derecho de petición.

Esta situación no es aislada, sino que constituye una constante en el comportamiento de las entidades, tal como se puede entrever en los informes de la Corte Constitucional, en cuyo reporte correspondiente al periodo enero-mayo de 2019 afirmó que las tutelas por violación al derecho de petición eran del orden de 34,1% del total de las tutelas radicadas en la Corte Constitucional. (Corte Constitucional, 2019).

Sumado a lo anterior, como consecuencia de la desactualización e inexistencia de las historias laborales por parte de las entidades del anterior sistema previsional⁸, y a pesar de los esfuerzos estatales posteriores por lograr la normalización y actualización de esta información, llegan a instancias judiciales casos en donde las entidades se niegan a emitir los respectivos certificados con destino a la conformación de bonos pensionales con el argumento de que en la entidad no reposa información laboral del servidor público o es insuficiente: (Sentencia T-463, 2016) (Sentencia T-058, 2017) (Sentencia T-479, 2017) (Sentencia T-200A, 2018).

Lo que sucedía en estos casos, era que, la carga de la prueba para demostrar la vinculación y el tiempo de servicio prestado recaía, de manera indebida, en cabeza del propio servidor público, quien generalmente no poseía en sus archivos personales copia de las certificaciones laborales de esa época o copia de los actos administrativos respectivos, por lo que se veían obligados a interponer acciones de tutela ante los jueces de la República para poder lograr la respectiva certificación y poder reclamar ante las Administradoras de Pensiones el reconocimiento y pago de su pensión.

⁸ Al respecto ver primer capítulo de este escrito.

Frente a estos casos, la Corte Constitucional profirió una extensa doctrina jurisprudencial en desarrollo del derecho al Habeas Data y acceso a la información, es así como en Sentencia T-160 de 2005, determinó una serie de principios a los que está sometida la administración de datos personales, tanto en su conformación como depuración, a fin de garantizar “la armonía en el ejercicio de los derechos fundamentales de las administradoras, de los usuarios y de los titulares de los datos” (Sentencia T-160, 2005, pág. 29)

En Sentencia T-144 de 2013, la Corte afirmó que existe vulneración al derecho al Habeas Data cuando se presentan inexactitudes en la historia, especialmente cuando ello deriva en negación de derechos fundamentales como la pensión (Sentencia T-144, 2013). En cuanto a la definición y contenido del derecho al Habeas Data, en la Sentencia C-1011 de 2008, la Corte estableció que es:

Aquel que otorga la facultad al titular de datos personales de exigir de las administradoras de esos datos el acceso, inclusión, exclusión, corrección, adición, actualización y certificación de los datos, así como la limitación en las posibilidades de divulgación, publicación o cesión de los mismos, de conformidad con los principios que regulan el proceso de administración de datos personales. (Sentencia C-1011, 2008).

En concordancia, la jurisprudencia es clara en afirmar que en virtud del Habeas Data, se desarrollan deberes de las administradoras y entes de pensiones de “observar una obligación general de seguridad y diligencia en la administración y conservación de los datos personales y una obligación específica de corregir e indemnizar los perjuicios causados por el mal manejo de la información.” (Sentencia T-592, 2013, pág. 10).

Con el fin de subsanar estas inconsistencias, la Corte profirió órdenes a las entidades de implementar el procedimiento de reconstrucción de expediente contemplado en el artículo 126 del Código General del Proceso (Ley 1564, 2012) para el caso de las historias laborales de los servidores públicos y afirmó que es inconstitucional trasladar al servidor público las consecuencias negativas de sus fallas al imponerle la carga de reconstruir una información que ella estaba obligada a custodiar, conservar y reconstruir. (Sentencia T-207A, 2018).

Al respecto, sobre otro caso que toca la reconstrucción de expedientes tratado en la Sentencia T-256 de 2007, la Corte consideró que:

La Alcaldía Municipal debió reconstruir los expedientes que resultaron afectados por esta situación. No hacerlo, constituye una grave violación a los derechos de las personas que trabajaron al servicio de la administración municipal, pues casos como (Sentencia T-307, 1999) (Sentencia T-307, 1999) o el presente se está impidiendo el acceso a una futura pensión de vejez. (...) La reconstrucción de un expediente

debe hacerse de manera ágil, pues de no ser así puede haber una posible afectación del derecho a la seguridad social en conexidad con el mínimo vital, toda vez que de esa información depende el reconocimiento y pago de la pensión de vejez.” (Sentencia T-256, 2007).

A pesar de intermediar orden judicial que ordene la reconstrucción el expediente laboral, muchas entidades siguen argumentando la carencia de información suficiente para efectuar la reconstrucción ordenada.

Como ejemplo de lo anterior, se cita uno de los argumentos esbozados por la Alcaldía Municipal de Ciénaga (Magdalena), dentro del proceso de acción de tutela revisado por la Corte Constitucional en Sentencia T-207A de 2018, la cual, ante el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Segundo Municipal de Ciénaga (Magdalena) que le ordenó la reconstrucción del respectivo expediente laboral y la emisión de la certificación en formato CLEBP del accionante, esta entidad respondió lo siguiente:

Como se ha venido sosteniendo en los trámites administrativos de reconstrucción de expedientes que se han presentado, esta administración está imposibilitada para la Creación del Formato CLEBP por cuanto se desconoce mucha de la información salarial de las antiguas Empresas Públicas Municipales y aunque las presunciones legales existen, estas no se pueden aplicar a los salarios que se devengan en el país.(...) No puede esta administración presumir los salarios de la época toda vez que se desconocen los rangos a los que se acogieron.(...) El formato CLEBP que pretende el accionante en el trámite de reconstrucción de expedientes no puede ser creado en periodos intercalados, puesto que desconoceríamos los documentos que soportan vinculaciones laborales sin especificación de salarios, es decir, estos periodos quedarían en valor de \$0.00 dando a entender que en estos tiempos no hubo vinculación laboral aun cuando sí existe constancia de esta. (Sentencia T-207A, 2018).

Ahora bien, cabe resaltar que, aunque, de conformidad con el art. 264 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950), cuando los archivos han desaparecido o no se pueda probar con ellos el tiempo de servicio o salario, se admite cualquier otro medio de prueba establecido por la ley⁹, y así lo ha dicho la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones¹⁰, sigue persistiendo en cabeza del funcionario la indebida

⁹ De conformidad con el artículo 165 del Código General del Proceso, los medios de prueba son: la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

¹⁰ En la Sentencia T-875 del año 2010, la Corte Constitucional dedica un aparte de su análisis considerativo al derecho fundamental a la información vital y el deber constitucional de debida gestión y administración de archivos, incluida la historia laboral de los trabajadores. En el mismo sentido, en la Sentencia T-1172 de

carga de aportar pruebas de una información que la entidad tenía la obligación de custodiar.

Como se observa, aunque las entidades estén en la obligación de reconstruir el expediente laboral en caso de inexistencia o inconsistencia de la información que allí reposa, esta labor se hace dispendiosa si el servidor no cuenta con las certificaciones que ayuden en el proceso y permitan acreditarle la totalidad de su información. Por lo que un trámite de reconocimiento y pago de pensión de vejez que por mandato legal debe tardar máximo 4 meses¹¹ para estos funcionarios puede tardar incluso años, o nunca materializarse.

Ante los múltiples inconvenientes, los servidores públicos se ven obligados a asumir los costos de emprender un proceso judicial y demás trámites administrativos necesarios para lograr el goce del derecho fundamental a la pensión de vejez.

Así las cosas, mientras que en términos generales el acceso al derecho pensional se hace sin representante judicial y de manera gratuita, para estos servidores su derecho pensional es supeditado a la capacidad económica para contratar a un profesional del derecho que los represente y asesore en todo el dispendioso proceso.

Cabe hacer referencia a una nueva situación que sobrevino para estos funcionarios con el cambio normativo introducido por el Decreto 726 de 2018 en el cual se adopta el sistema de certificación electrónica de tiempos laborados -CETIL-, reemplazando a los formatos CLEBP.

Este cambio entró en vigencia el 30 de junio de 2019, fecha en la cual las entidades administradoras de pensiones dejaron de aceptar los certificados de tiempos en formatos CLEBP para acreditar el tiempo de servicio y que este fuese incluido en el cómputo de las semanas exigidas por ley para obtener la pensión de vejez. Sin embargo, a septiembre de 2019, muchas entidades del nivel territorial no han entrado a implementar el nuevo formato, razón por la cual muchos funcionarios, al día de hoy, no han podido certificar su tiempo de servicio y, por ende, acceder a su derecho pensional.

2008, esta misma corporación fue enfática en afirmar que “no puede someterse a las personas a situaciones injustas, en que por el desorden y la desidia administrativa las entidades pierden sus archivos y después pretenden que el particular asuma las consecuencias de esa conducta negligente, respondiéndoles una y otra vez que no es posible acceder a lo solicitado.” Por otra parte, con ocasión a la sentencia T-116 de 1997, la Corte estimó que si bien no se puede forzar la obtención de resultados más allá de las posibilidades materiales de la autoridad determinada, “Lo anterior no es óbice para que las entidades públicas puedan eludir el deber de implementar mecanismos apropiados para la guarda de la información institucional, en especial, aquella relacionada con las materias laborales del personal a su servicio, debido a la importancia de la misma frente a una eventual reclamación de los derechos de los empleados que allí han laborado”.

¹¹ Tal como es ordenado por el literal e, parágrafo 1º, artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Resultado de la Investigación

Del análisis efectuado en el presente estudio, se encontró que, como consecuencia de los factores problemáticos inherentes al sistema previsional, en especial la carencia de registro unificado de la información laboral de los trabajadores del sector público y la existencia de multiplicidad de entidades que se encargaban de su manejo, no se construyeron historias laborales de los funcionarios públicos, lo que ocasionó para esta población, dificultades en el momento de acreditar la totalidad del tiempo de servicio ante el nuevo Sistema General de Pensiones de la Ley 100 de 1993. Surgió entonces, para esta población, un trámite adicional al aplicable para el resto de trabajadores: acreditar el tiempo laborado antes de 1995 con el fin de que ingrese en el cómputo de semanas necesarias para obtener la pensión de vejez a través del mecanismo de Bonos Pensionales.

Sin embargo, se encontró que, a pesar de existir el mecanismo de Bonos Pensionales, cuando se presentan casos de inconsistencias o carencia de información laboral del trabajador en los archivos de la entidad, estas se abstienen de emitir los Certificados de Tiempos Laborados (antes CLEBP hoy CETIL) que constituye el requisito principal para la emisión del Bono Pensional y por ende lograr trasladar los tiempos de servicio y aportes anteriores al nuevo sistema. En consecuencia, el trabajador debe iniciar una serie de trámites administrativos y acciones judiciales para lograr la reconstrucción de su información laboral que en principio tuvo que haber sido custodiada y protegida por las entidades previsionales y empleadoras, pero cuya carga probatoria terminó, de manera indebida, trasladándose al trabajador.

Es así como, el acceso al derecho pensional, cuyo trámite debería ser inferior a 4 meses y gestionarse sin necesidad de representación judicial, implica para la población objeto de estudio un término mucho mayor al estipulado, elevar una serie de requerimientos ante las autoridades empleadoras, fondos de pensiones, iniciar acciones judiciales ante los jueces constitucionales, buscar la asesoría y/o representación de un profesional del derecho especialista en el área y en general, atravesar por una serie de trámites dispendiosos y onerosos para poder lograr el reconocimiento de la totalidad del tiempo de servicio y el consecuente acceso a la pensión de vejez.

Conclusiones

Las características del sistema previsional del sector público tales como multiplicidad de instituciones que administraban la seguridad social, la carencia de una historia laboral pensional para estos trabajadores y demás situaciones

relacionadas con el manejo y guarda de información laboral, fueron factores problemáticos que constituyeron la génesis de los problemas que enfrentaron los servidores públicos ante el nuevo sistema.

Con el ‘desmante’ del sistema previsional y la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, los servidores públicos se vieron obligados a acogerse a nuevas reglas y normas dentro de las cuales, cotizar un determinado número de semanas es requisito primordial para obtener el derecho a la pensión de vejez, razón por la cual, acreditar la totalidad del tiempo laborado por parte del trabajador se convirtió en un paso necesario para acceder al derecho pensional.

La Ley implementó mecanismos para que los servidores públicos pudiesen acreditar el tiempo laborado durante la vigencia del sistema previsional y que sea tenido en cuenta para el cómputo de semanas cotizadas exigidas por ley, tales como los Bonos Pensionales y los Certificados Electrónicos de Tiempos Laborados -CETIL- (antes CLEBP).

Sin embargo, para implementar estos mecanismos, se requiere conocer qué entidad o entidades son las competentes para emitir los respectivos certificados y que, en ellas se encontraran los archivos contentivos de la información laboral del trabajador.

En los casos en los cuales la información laboral del trabajador no existía o presentaba inconsistencias y las entidades se abstenían de emitir el certificado de tiempos públicos, el trabajador se veía obligado a iniciar acciones judiciales para buscar amparo de sus derechos fundamentales ante los jueces constitucionales.

Si bien la Corte Constitucional profirió una amplia doctrina sobre la obligación de estas entidades de guardar y custodiar la información laboral de los trabajadores en virtud del principio de Habeas Data, y ordenó que en casos de inconsistencias o carencia de información laboral del trabajador se implementase el mecanismo de reconstrucción del expediente contemplado en el Código General del Proceso, ello se dificulta si el servidor no cuenta en sus archivos personales con documentos que prueben o den indicios de su vinculación y demás información laboral.

A lo anterior se suman los gastos que debe asumir el trabajador para poder dar trámite a sus requerimientos y procesos administrativos y judiciales, dado que, en muchos casos, se hace necesaria la asesoría y/o representación judicial de un abogado con conocimiento en el área.

Es así como, en respuesta a la pregunta problema planteada, se concluyó que, las dificultades relacionadas con la acreditación del tiempo de servicio prestado a entidades públicas en vigencia del sistema previsional, sí imponen barreras

adicionales que terminan impidiendo el acceso al derecho pensional de los funcionarios públicos que atravesaron por dicha transición normativa.

Referencias

- Administradora Colombiana de Pensiones. (2018). *Documento 05: Bonos Pensionales*. Bogotá D.C: Colpensiones. Obtenido de <https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/doc05.htm>
- Agudelo Ibáñez, S. J. (2015). Identidad Constitucional: límite a la reforma constitucional en Alemania, Italia y la India. *Academia & Derecho*, 6(11), 123-154.
- Arenas Monsalve, G. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social* (1 ed.). Bogotá D.C, Colombia: Editorial Legis S.A.
- Ayala, U. (1992). Introducción a la seguridad social y a los seguros sociales. En O. Rodríguez, & D. Arevalo, *Estructura y crisis de la seguridad social en Colombia 1946-1992* (págs. 17-69). Bogotá D.C: Universidad Nacional. Centro de Investigaciones para el Desarrollo. Obtenido de http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/catalogo/Libros_Digitalizados/I_Estructura-y-crisis-de-la-seguridad-social-en-colombia-1946-1992_1986.pdf
- Circular Conjunta No. 13. (18 de abril de 2017). Ministerio de Hacienda y Crédito Público & Ministerio de la Protección Social. *Por medio del cual se adoptan Formatos Únicos De Información Laboral*. Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-estrategicos/gestion-del-talento-humano/circulares/circular-conjunta-13-de-2007.aspx>
- Concepto 1151412. (12 de diciembre de 2011). Administradora Colombiana de Pensiones. Colpensiones. *Concepto jurídico Historia Laboral*. Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/concepto_colpensiones_1151412_2011.htm
- Coral, E. (15 de noviembre de 2019). El IBL en el régimen de transición de la Ley 100 de 1993, para los servidores públicos sin régimen pensional especial en Colombia. (*tesis de pregrado*). Bogotá D.C, Colombia: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23386/1/Art%20adculo%20E1%20IBL%20en%20el%20r%20c%20a9gimen%20de%20transici%20c%20b3n%20de%20la%20Ley%20100%20de%201993%20para%20los%20servidores%20p%20c%20b%20ablicos%20sin%20r%20c%20a9gimen%20pensional%20es-1>.
- Corte Constitucional. (2019). *Boletín de estadísticas de la Corte Constitucional enero-mayo de 2019*. Bogotá D.C: Corte Constitucional. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Informe%20estad%20C3%ADstico%20general%20enero%20mayo%202019.pdf>

- Decreto 1296. (22 de Junio de 1994). El Presidente de la República. *Por el cual se establece el régimen de los fondos departamentales, distritales y municipales de pensiones públicas*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 41.406 de 24 de junio de 1994. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1296_1994.html
- Decreto 1650. (18 de Julio de 1977). El Presidente de la República. *Por el cual se determinan el régimen y la administración de los seguros sociales obligatorios, y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 34840 de 5 de agosto de 1977. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_1650_1977.htm
- Decreto 2663. (5 de Agosto de 1950). El Presidente de la República. *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.
- Decreto 3041. (19 de Diciembre de 1966). El Presidente de la República. *Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No 32.126, del 14 de enero de 1967. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_3041_1966.htm
- Decreto 3063. (29 de Diciembre de 1989). El Presidente de la República. *Por el cual se aprueba el Acuerdo 044 de 1989 emanado del Consejo Nacional de Seguros Sociales Obligatorios*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 39124 del 29 de diciembre de 1989. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1511030>
- Decreto 726. (26 de Abril de 2018). El Presidente de la República. *Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certif(CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 50.576 de 26 de abril de 2018. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30035010>
- Decreto Reglamentario 1650. (1 de Agosto de 1994). El Presidente de la República. *Por el cual se reglamenta el artículo 130 de la ley 100 de 1993*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No 41.471, del 3 de agosto de 1994. Obtenido de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_1650_1994.htm
- Departamento Nacional De Planeación. (12 de Diciembre de 2017). *Departamento Nacional De Planeación*. Obtenido de Panorama Actual De Los Recursos Del Fondo Nacional De Pensiones De Las Entidades Territoriales (Fonpet): <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblcas/Documents%20GFT/Bolet%20C3%ADn%20financiamiento%20Fonpet.pdf>

- ELIMINBAR. (2018). *Estudios Sobre Seguridad Social* (1 ed.). Barranquilla, Colombia: Ediciones Uninorte.
- Jacome Sanchez, S. (2017). *El régimen de transición pensional. La continuidad de los efectos del régimen pensional después del acto legislativo 001 de 2005* (2 ed.). Bogotá D.C: Editorial Ibáñez.
- Junca Mejía, R., Guauque Gutierrez, Z., & Carrillo Gutierrez, A. (2018). La historia laboral pensional como elemento necesario para el acceso a la pensión: el caso de Bogotá D. C. *Revista Vniversitas*, 67(137), 1-20. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/22338>
- Ley 100. (23 de Diciembre de 1993). Congreso de la República. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Ley 1564. (12 de Julio de 2012). Congreso de la República. *Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 48.489 de 12 de julio de 2012. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html
- Ley 1755. (30 de junio de 2015). Congreso de la República. *Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 49.559 de 30 de junio de 2015. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1755_2015.html
- Ley 549. (8 de Diciembre de 1999). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No. 43.836 de 30 de diciembre de 1999. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0549_1999.html
- Ley 6. (15 de Febrero de 1945). Congreso de la República. *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No 25790, 15 de febrero de 1945. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
- Ley 90. (26 de Diciembre de 1946). Congreso de la República. *Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales*. Bogotá D.C, Colombia: Diario Oficial No 26.322, del 7 de enero de 1947. Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1631247>
- López Villegas, E. (2011). *Seguridad social teoría crítica* (1 ed.). Medellín, Colombia: Editorial Señal Ediciones S.A.

- Marquez, J., & Rico, C. (2014). La transición como derecho adquirido en el régimen de pensiones después del 2014. *Revista Hipótesis Libre*, 9, 1-16. Obtenido de file:///C:/Users/HOME/Downloads/139-436-1-PB.pdf
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2013). *Bonos Pensionales*. Bogotá D.C: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Obtenido de http://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER-052619%2F%2FidPrimaryFile&revision=latestreleased
- Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. (1 de noviembre de 1992). Congreso de la República. *Exposición de motivos del proyecto de ley por la cual se crea el sistema de ahorro pensional y se dictan otras disposiciones sobre seguridad social*. Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12887
- Morelli Rico, S. (2013). *El sistema pensional colombiano: muchas reformas, pocas soluciones*. Bogotá D.C: Economía Colombiana- Contralía General de la República. Obtenido de www.contraloria.gov.co/documents/20181/471727/economia-colombiana-ed-338.pdf/43424ec5-27c0-48e4-afde-da7b595f75ed
- Ponce Bravo, G. (2017). *Seguridad social tratado del régimen de prima media* (1 ed.). Bogotá D.C: Editorial Kimpres S.A.S.
- Proyecto de Ley No. 218. (19 de Marzo de 1993). Congreso de la República. *Mediante la cual se ñjan las asignaciones mínimas para los médicos y personal paramédico de nivel auxiliar que labora en instituciones de atención medica del sector publico y privado, se unifican los niveles salariales para estos trabajadores que laboran*. Bogotá D.C, Colombia. Obtenido de <http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/TEXTO%20COMPLETO%20Y%20TABLAS%20DE%20CONTENIDO%20PP/Gaceta%20del%20Congreso/Gaceta%20del%20Congreso%201992/GC%2042%20de%201992.pdf>
- Proyecto de Ley No. 248. (16 de Diciembre de 1992). Congreso de la República. *Proyecto de ley 248 de 1992 por la cual se crea el Sistema Nacional de Seguridad Social (SNSS) y se dictan disposiciones en la materia para desarrollarlo*. Bogotá D.C, Colombia: Gaceta del Congreso 42. Obtenido de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/periodo-legislativo-1990-1994/1992-1993/article/281-por-el-cual-se-crea-el-sistema-nacional-de-seguridad-social>
- Proyecto de ley No. 62. (9 de Agosto de 1999). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan disposiciones*. Bogotá D.C, Colombia: Gaceta del Congreso 241. Obtenido de <http://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/TEXTO%20COMPLETO%20Y%20TABLAS%20DE%20CONTENIDO%20PP/Gaceta%20del%20Congreso/Gaceta%20del%20Congreso%201999/GC%20241%20de%201999.pdf>

- Rodríguez Meza, R. (2018). *Estudios Sobre Seguridad Social* (5 ed.). Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Sentencia C-1011. (16 de Octubre de 2008). Corte Constitucional. La Sala Plena. *M.P.: Jaime Córdoba Triviño*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente PE-029. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-1011-08.htm>
- Sentencia C-546. (1 de Octubre de 1992). Corte Constitucional. La Sala Plena. *M.P.: Ciro Angarita Barón*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: D-023 y D-041. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/C-546-92.htm>
- Sentencia T-058. (3 de Febrero de 2017). Corte Constitucional. La Sala Cuarta de Revisión. *M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-5.748.723. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-059-17.htm>
- Sentencia T-1067. (12 de Diciembre de 2007). Corte Constitucional. La Sala Segunda de Revisión. *M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expedientes T-1474643 y acumulados. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-1067-07.htm>
- Sentencia T-116. (17 de Marzo de 1997). Corte Constitucional. La Sala Sexta de Revisión. *M.P.: Hernando Herrera Vergara*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-113.341. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-116-97.htm#:~:text=T%2D116%2D97%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=En%20el%20evento%20de%20la,ajustarse%20al%20orden%20legal%20vigente>.
- Sentencia T-1172. (28 de Noviembre de 2008). Corte Constitucional. La Sala Tercera de Revisión. *M.P.: Jaime Córdoba Triviño*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: expediente T-2059693. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1172-08.htm>
- Sentencia T-144. (14 de Marzo de 2013). Corte Constitucional. La Sala Primera de Revisión. *M.P.: María Victoria Calle Correa*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-3682813. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-144-13.htm>
- Sentencia T-160. (24 de Febrero de 2005). Corte Constitucional. La Sala Sexta de Revisión. *M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-873470. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-160-05.htm>
- Sentencia T-200A. (25 de Mayo de 2018). Corte Constitucional. La Sala Quinta de Revisión. *M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-6.405.933. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-200a-18.htm>

- Sentencia T-207A. (25 de Mayo de 2018). Corte Constitucional. La Sala Quinta de Revisión. *M.P.: Antonio José Lizarazo Ocampo*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-6.333.661. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-207a-18.htm>
- Sentencia T-256. (12 de Abril de 2007). Corte Constitucional. La Sala Novena de Revisión. *M.P.: Clara Inés Vargas Hernández*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: expediente T-1492821. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-256-07>
- Sentencia T-307. (4 de Mayo de 1999). Corte Constitucional. La Sala Tercera de Revisión. *M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-187958. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-307-99.htm#:~:text=T%2D307%2D99%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20habeas%20data%20es%20un,%2C%20almacenarlo%2C%20usarlo%20y%20transmitirlo>.
- Sentencia T-463. (29 de Agosto de 2016). Corte Constitucional. La Sala Quinta de Revisión. *M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-5.550.845. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-463-16.htm>
- Sentencia T-479. (24 de Abril de 2017). Corte Constitucional. La Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Cristina Pardo Schlesinger*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T-6.086.318. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-419-17.htm>
- Sentencia T-592. (30 de Agosto de 2013). Corte Constitucional. La Sala Segunda de Revisión. *M.P.: Mauricio González Cuervo*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: Expediente T- 3.874.108. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-592-13.htm>
- Sentencia T-875. (4 de Noviembre de 2010). Corte Constitucional. La Sala Octava de Revisión. *M.P.: Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá D.C, Colombia: Referencia: expediente T-2727375. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-875-10.htm>
- Torres Tarazona , L. (2018). *Aproximaciones a la seguridad social – Aspectos teóricos y jurisprudenciales* (2 ed.). Bogotá D.C, Colombia: Editorial Doctrina y Ley.
- Valero Rodríguez, Ó. (2016). *Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo* (1 ed.). Bogotá D.C, Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Yañez Meza, D. (2017). El derecho al reajuste pensional de la ley 6 del año 1992: un dilema jurídico para la administración pública territorial desde el derecho de los jueces. *Revista Advocatus*(28), 45-77. Obtenido de <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.887>