

# **LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA FRENTE AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES**

Diana Yuliet León Congote\*

## **RESUMEN**

El objeto del presente trabajo se concreta en abordar el fenómeno de la migración en Colombia frente al Sistema General de Pensiones. Para ello, se realizó una aproximación a las generalidades que presenta este fenómeno, revisando datos estadísticos y se estudiaron las normas y recomendaciones de organismos internacionales adoptadas por Colombia para la protección de la población migrante en materia pensional. De igual manera, se desarrollaron los convenios que en materia de seguridad social ha suscrito Colombia, en especial en el tema de pensiones, orientados a cubrir las contingencias derivadas de la invalidez, vejez y muerte. Con este trabajo se llega a la conclusión de que existe una insuficiente gestión por parte de Colombia, en lograr la extraterritorialidad del sistema pensional, existiendo a hoy, solo 5 tratados internacionales en esta materia, sin incluir los países con mayor flujo migratorio desde y hacia Colombia, como son Venezuela y Estados Unidos.

## **SUMARIO**

INTRODUCCIÓN. 1. GENERALIDADES SOBRE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA. 2. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD Y NORMAS Y RECOMENDACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES EN MATERIA PENSIONAL. 2.1 NORMAS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2.2 OTRAS NORMAS O RECOMENDACIONES. 2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos. 2.2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 2.2.3 La Carta Social Europea (1961). 2.2.4 Declaración Final de la XV Cumbre Iberoamericana (2005). 3. MECANISMOS DISEÑADOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE EN MATERIA PENSIONAL EN COLOMBIA. 3.1 CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA PENSIONAL ADOPTADOS POR COLOMBIA. 3.1.1 Convenio de seguridad social entre el Reino de España y la República De Colombia. 3.1.2 Convenio de seguridad social entre la República de Chile y la República De Colombia. 3.1.3 Convenio de seguridad social entre la República Argentina y la República De Colombia.

---

\* Abogada de la Universidad de Antioquia. Gestora de experiencia virtual especializada. Artículo presentado para optar al título de Especialista en Seguridad Social, en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, 2020. Correo electrónico: dianaleon1030@gmail.com

3.1.4 Convenio de seguridad social entre la República del Ecuador y la República De Colombia. 3.1.5 Convenio de seguridad social entre la República Oriental del Uruguay y la República De Colombia. CONCLUSIONES. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

## **PALABRAS CLAVES**

Convenios internacionales, migración en Colombia, organismos internacionales, Sistema General de Pensiones.

## **INTRODUCCIÓN**

La migración es definida por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2006) como el *“movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos.”* (pág. 38).

El fenómeno de la migración es inherente a un mercado globalizado como el de la actualidad y Colombia no es ajeno a ello, según cifras presentadas por el Ministerio de Salud y Protección Social (2020), tomadas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, en Colombia se registran a diciembre de 2019 1.142.319 casos de inmigrantes, que equivale al 2.3% de la población colombiana, los cuales proceden principalmente de Venezuela (91.81%), Estados Unidos (1,77%) y Ecuador (1,33%).

De acuerdo con el Ministerio de Salud (2020), *“Colombia no había experimentado hasta hace menos de una década fenómenos importantes de inmigración; por el contrario, el país ha sido reconocido en el ámbito internacional por la diáspora de nacionales hacia diversos países.”* (pág. 3). Es por ello, que la regulación en materia de migración es de reciente creación en comparación con los demás países de América Latina (Maldonado, Martínez & Martínez, 2018, pág. 61).

Con relación al total de emigrantes, según cifras presentadas por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas y recopiladas por la Organización Internacional

para las Migraciones (2020), hay un total de 2,9 millones de migrantes colombianos en el exterior, lo que equivale al 5,8 % de la población total colombiana.

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004) *“El mayor vacío de la actual estructura internacional de la economía global es la ausencia de un marco multilateral que rija el movimiento transfronterizo de personas”* (pág. 105) y más aún en el mercado laboral y que impacta la cobertura del Sistema General de Pensiones, pues mientras los derechos vinculados con inversión extranjera han sido reforzados en las políticas macroeconómicas, los derechos de los migrantes no han tenido suficiente atención (Fernández et al., 2010, pág. 2).

Por lo anterior, son muchos los retos que debe enfrentar el sistema pensional colombiano frente a la migración. No obstante, se cuenta con la expectativa que los convenios bilaterales y multilaterales en materia de seguridad social suscritos por Colombia y que serán objeto de estudio en el presente trabajo, contribuyan a la protección de la población migrante en esta materia.

Adicionalmente, es importante anotar que el tema de la migración tiene varias acepciones, la cual puede estudiarse a partir de los colombianos que residan en el exterior o los extranjeros que residen en Colombia. Desde la óptica que se mire, siempre debe estar presente la protección de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos que encajen en esta situación, incluyendo entre ellos, los propios de la seguridad social.

Ahora bien, surge como objetivo de este trabajo abordar el estudio del fenómeno de la migración en Colombia con relación al Sistema General de Pensiones, identificar y describir los mecanismos para la protección de la población migrante en este tema, sus generalidades, sus ventajas y desventajas o dificultades prácticas y los requisitos para acceder a ellos, además, de identificar las normas y recomendaciones de organismos internacionales en materia de seguridad social.

Frente a este tema migratorio, se generan varios interrogantes, que constituyen el punto central del presente trabajo, tales como, ¿qué mecanismos tienen la población migrante e inmigrante para acceder a las prestaciones que ofrece el Sistema General de Pensiones en

Colombia?, ¿cómo acceder a ellas?, ¿cuál es su importancia dentro de la necesidad de aumentar la protección para dicha población? Entre otros.

En este orden de ideas, el problema a tratar a través del presente trabajo se concentra en la migración frente al Sistema General de Pensiones, y en los mecanismos diseñados para la protección del migrante e inmigrante en materia pensional.

Cabe señalar que, si bien en materia de migración, los estudios se han concentrado en gran parte a temas estadísticos, no se le ha dado relevancia en los temas pensionales, por lo que se hizo necesario indagar, en los repositorios y catálogos de las bibliotecas de la Universidad de Antioquia, Universidad de Medellín, Universidad Pontificia Bolivariana, Pontificia Universidad Javeriana, y Universidad del Norte y a las bases de datos Dialnet, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Redalyc y Google Scholar, extrayendo información importante que sirve como base para evidenciar la situación del país en esta materia y un acercamiento al estudio de los derechos de la población migrante.

Por lo anterior y ante la falta de desarrollo de este tema en Colombia, el presente estudio servirá como fuente de conocimiento para que los ciudadanos migrantes o inmigrantes puedan acceder a sus derechos pensionales.

Así mismo, quienes consulten este trabajo, podrán conocer la situación actual sobre la migración en Colombia, sus avances y sus diferentes retos, lo que se convertirá en un gran apoyo para posibles investigaciones que decidan emprender, pues tendrán datos estadísticos extraídos de fuentes confiables, lo que reforzará sus estudios.

Para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo se hace necesario realizar un acercamiento al fenómeno de la migración, incluyendo datos estadísticos que sirven de sustento para este escrito, con el fin de entender el fenómeno en contexto y los mecanismos diseñados para la protección de la población migrante en materia de pensiones.

De este modo, a través del primer capítulo se desarrollarán las generalidades que presenta la migración en Colombia.

En el segundo capítulo, se estudiarán las normas y recomendaciones de organismos internacionales en materia de seguridad social, lo cual servirá para dar contexto a la normatividad colombiana en este ámbito.

Finalmente, en el tercer capítulo, se describirán de manera detallada los diferentes mecanismos diseñados para la protección de la población migrante en materia pensional en Colombia.

Para el logro de los objetivos planteados en este trabajo, se realizaron rastreos estadísticos, jurisprudenciales, normativos y doctrinales a nivel nacional e internacional, debido al tema de este estudio, pues al referirse al fenómeno de la migración es necesario extrapolar a la legislación comparada.

## **1. GENERALIDADES SOBRE LA MIGRACIÓN EN COLOMBIA**

En Colombia, el fenómeno migratorio ha sido reconocido principalmente por la diáspora de nacionales a diversos países, no así por la inmigración hacia esta nación (Ministerio de Salud y Protección Social 2020, pág. 3). Si bien, antes de la segunda guerra mundial, el país recibió a varias comunidades históricas de inmigrantes como sirio-libaneses o judíos, *“estos flujos no se comparan de ninguna forma con aquellos recibidos por los países del Cono Sur, Brasil, Venezuela o Perú, en donde la concentración histórica de inmigrantes ha sido mucho mayor que en Colombia.”* (Palma, 2015, pág. 11), pues Colombia, durante los últimos 50 años, se ha caracterizado por que su población tienda a la emigración en busca de mejores oportunidades.

Si se estudian de manera individual las causas de la migración, cada movimiento migratorio tiene un origen que parece único, sin embargo, los flujos migratorios en conjunto pueden ser clasificados y están determinados por circunstancias generales como: *“el entorno familiar, la visión de futuro y los imaginarios comunitarios en torno a la emigración en la comunidad, hechos medioambientales, conflictos sociales, coyuntura económica, políticas migratorias en origen y destino, localización geográfica, entre muchos otros aspectos.”* (Mejía, 2012, pág. 198).

De manera resumida, sobre las causas de la migración de colombianos hacia el exterior, Perilla, C. (2011, pág. 10) indica que la principal es la económica, sumada a la búsqueda de oportunidades laborales, en menor medida se debe a razones personales como el matrimonio o de reunificación familiar, en tercer lugar, la formación y la educación y en el último, la seguridad.

Como antecedentes se pueden encontrar tres oleadas importantes de emigración colombiana, la primera en el periodo de 1965 a 1970, de acuerdo con Cardona et al. (1980), *“los principales destinos de esta primera oleada fueron Venezuela, Estados Unidos, Ecuador y Panamá, que daban cuenta del 95% de los colombianos en el exterior para el año 1970”* (Citado en Cárdenas y Mejía, 2006, pág. 5), impulsada por factores económicos, como el auge del petróleo que experimentó Venezuela y los cambios en la legislación migratoria de Estados Unidos.

La segunda ola se presentó en la década de los ochenta, generada por la expansión del narcotráfico y dirigida principalmente a la República Bolivariana de Venezuela. De acuerdo con el censo de 1993, se registraron en ese momento 2.358.259 colombianos en el exterior *“lo que representó un aumento del 97,4 %, convirtiéndolo uno de los episodios migratorios de mayor crecimiento en la historia migratoria reciente”* (Polo y Serrano, 2019, pág. 316).

Finalmente, una tercera oleada a finales de la década de 1990, motivada por la expansión del conflicto armado en el país, en esta oportunidad, la migración se dio en ruta hacia España (Departamento Nacional de Planeación, 2009, pág. 28). El cierre progresivo de fronteras en Estados Unidos generado por la crisis de seguridad en Colombia y los atentados del 11 de septiembre de 2001, generó una diversificación en los destinos, y una expansión en la diáspora hacia Europa, en especial hacia España, país que hasta 2003 no exigía visa a los colombianos, *“lo que llevó a muchos a valerse de acuerdos multilaterales de movilidad en Suramérica o a la búsqueda de una residencia permanente en España luego de dos años de permanencia legal”* (Palma, 2015, pág. 12).

En la actualidad, con relación al total de emigrantes colombianos, según cifras presentadas por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas y recopiladas por la Organización Internacional para las Migraciones (2020), hay un total de 2,9 millones de migrantes colombianos en el exterior, lo que equivale al 5,8 % de la población total

colombiana, de los cuales el 33.23% se encuentran en Venezuela, el 27.82% en Estados Unidos y el 12.82% en España.

Hoy se viene hablando de una cuarta ola de migración, dada por el flujo de inmigrantes y el regreso de colombianos que provienen especialmente de Venezuela, lo cual se ha agudizado por las medidas tomadas por el gobierno venezolano, como cerrar las fronteras deportar más de 2.000 colombianos, ocasionando con ello, el retorno de más de 18.000 connacionales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018, pág. 19).

Como se indicó, Colombia no había experimentado un alto flujo de inmigración como el actual, según cifras presentadas por el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) tomadas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, en Colombia se registran a diciembre de 2019 1.142.319 inmigrantes, que equivale al 2.3% de la población colombiana, los cuales proceden principalmente de Venezuela (91.81%), Estados Unidos (1,77%) y Ecuador (1,33%).

Diferente a la cifra anterior, de acuerdo con Migración Colombia (2020, pág. 2) a 31 de diciembre de 2019 en Colombia había en realidad 1.771.237 ciudadanos venezolanos, de los cuales 754.085 han regularizado su situación y 1.017.152 se encuentra en la informalidad absoluta.

Entre las causas que ha generado la inmigración al territorio colombiano se cuentan, mejores oportunidades laborales, académicas y en otros aspectos, otros por el azar, a través de las redes de tráfico ilegales o víctimas de estas. Igualmente, se ha presentado el fenómeno como tránsito para otros países, entre los cuales se incluye como destino Panamá (Palma, 2015, pág. 15).

Esta nueva dinámica de inmigrantes genera retos en materia de pensiones cada vez mayores. De acuerdo con Maldonado, Martínez & Martínez (2018) en el trabajo para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las personas migrantes a nivel normativo han tenido menor visibilidad, es así como en el texto constitucional colombiano se menciona una protección general, *“en la cual se proclama la protección de los derechos de la población extranjera al interior de las fronteras nacionales, sin discriminación y con*

*igualdad de derechos, pero sin mención explícita de la garantía de derechos sociales específicos”* (pág. 60).

De este modo, uno de los principales retos es establecer un marco normativo para la protección de los derechos de los migrantes e inmigrantes en Colombia.

Ahora bien, la migración afecta directamente el mercado laboral del país de origen y de destino, en Arellano, P. (2013) se exponen las características sociodemográficas esenciales para explicar el mercado del trabajo y el acceso a la seguridad social, indica que las tres características son sexo, edad y nivel de educación formal alcanzado, indica que a su percepción la población de inmigrantes *“son una mayor proporción de hombres, con edades comprendidas entre los 25 y 44 años y un nivel de educación superior”* (pág. 19). Es a través de la migración que las clases sociales de diferentes regiones se vinculan, articulan y complementan (Maldonado, Martínez & Martínez, 2018, pág. 12).

De este modo, el fenómeno de la migración genera grandes desafíos para el sistema de seguridad social y por ende para el sistema general de pensiones, y aún más si tenemos en cuenta que este sistema ya presenta grandes dificultades como en la ampliación de la cobertura, pues según datos presentados por el Ministerio de Trabajo (2020) en Colombia hay 22 millones de personas ocupadas y menos de 8 millones cotizan a pensiones, siendo ello el reflejo del mercado laboral, pues la tasa de desempleo para el mes de febrero de 2020, según datos presentados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2020) fue del 12,2%, cifra que aún no refleja el impacto que pueda generar el fenómeno actual de la pandemia por el nuevo coronavirus (Covid-19), del cual aún no se tienen cifras oficiales, pero que puede impactar el mercado laboral y en consecuencia, el sistema de pensiones e incluso el fenómeno migratorio como tal, pues según comunicado oficial presentado por Migración Colombia (2020) cerca de 600 venezolanos regresaron a su país en abril de 2020, debido a la contingencia del virus. Sin embargo, sin cifras oficiales, aún no es posible dilucidar el impacto de esta contingencia.

A pesar de que existen iniciativas estatales regulatorias de la migración, como el documento Conpes 3603 del 24 de agosto de 2009 del Departamento Nacional de Planeación, que desarrolla la política integral migratoria, la cual resume los lineamientos, estrategias y programas del Gobierno Nacional, con el fin de potenciar el desarrollo de la población



colombiana residente en el exterior y los extranjeros que viven en el país. (Departamento Nacional de Planeación, 2009, pág. 1), aún no se ha desarrollado una política migratoria sólida, y menos en materia de pensiones “*que salga de la lógica de comprensión exclusiva de la migración regular*” (Polo y Serrano, 2019, pág. 318).

Por lo anterior, la necesidad de generar políticas públicas relacionadas con la migración cada vez es mayor. Sin embargo, y a pesar de que en las legislaciones y políticas migratorias “*se advierte una clara tendencia por medio de la cual estos procesos han ido incorporando la cuestión de la migración con derechos, lo que ha impactado en legislaciones domésticas de política migratoria*” (García, 2016, pág. 109), la migración humana desde y hacia Colombia no ha tenido mucho desarrollo en los estudios internacionales y la creación de un cuerpo teórico multidisciplinar es escaso, lo que dificulta entender las oportunidades y desafíos que pueden surgir de este fenómeno (Palma, 2015, pág. 8).

## **2. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD Y NORMAS Y RECOMENDACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES EN MATERIA PENSIONAL**

En un mercado globalizado como se da en la actualidad, la seguridad social y el sistema de pensiones deben trascender las fronteras, es necesario proteger los derechos pensionales de los nacionales en el extranjero, así como de los extranjeros que se encuentren laborando en Colombia. La misma Constitución Nacional establece en su artículo 100 la protección de los derechos civiles de los extranjeros. Es allí donde cobran total relevancia los organismos internacionales, es así como, para integrar en forma correcta el derecho laboral doméstico en la protección del trabajador migrante, el papel de las regulaciones de los organismos multilaterales resulta fundamental (Muñoz, 2017, pág. 67).

Sea lo primero precisar que, en consonancia con un mundo globalizado, nuestra Constitución Política es abierta, aquí aparece la figura del Bloque de Constitucionalidad, este, “*debe entenderse entonces como la autorización que la misma Constitución hace para ser complementada por ciertos tratados o convenios internacionales ratificados por Colombia y las reglas del derecho internacional humanitario.*” (Bedoya, 2008, pág. 61). Al respecto, el doctor Rodrigo Uprimny (2008, pág. 34) expone que el bloque de constitucionalidad no va en contra de la idea de una constitución escrita y con la supremacía de esta, ya que es la misma constitución la que establece que normas que no hacen parte de su articulado,

compartan su misma fuerza normativa, permitiendo que la constitución sea más dinámica y se adapte a los cambios históricos.

No obstante, es importante mencionar que no todos los convenios internacionales forman parte del Bloque de Constitucionalidad, al respecto ha mencionado la Corte Constitucional que:

*Tal y como la jurisprudencia de esta Corporación lo ha señalado en varias oportunidades, “los tratados internacionales, por el sólo hecho de serlo, no forman parte del bloque de constitucionalidad y, por tanto, no ostentan una jerarquía normativa superior a la de las leyes ordinarias. (C-582 de 1999)*

En materia de seguridad social son varias las normas y recomendaciones de estos organismos, las cuales se repasarán en este capítulo.

## **2.1 NORMAS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Antes de estudiar las normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es importante mencionar que, mientras los convenios tienen poder vinculante al crear obligaciones a cargo de los estados miembros de la OIT, las recomendaciones, en principio, no son vinculantes para Colombia, estas son directrices que pueden tomar los estados para encaminar su acción, tienen valor interpretativo y son fundamento en la creación de fallos jurisprudenciales y de leyes a nivel interno (Segura, 2012, pág. 2), al respecto, ha mencionado la Corte Constitucional lo siguiente:

*La Corte Constitucional ha reiterado, siguiendo los lineamientos de la Carta de la OIT, que a diferencia de los Convenios, las Recomendaciones no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados Partes en busca de condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países. (SU-555 de 2014).*

Es importante diferenciar el tipo de recomendaciones que expide la OIT, esto es, las emanadas de la Conferencia Internacional del Trabajo, que pueden ser de varios tipos:

complementarias de convenios, constituyéndose como guías para la aplicación de estos (Bedoya, 2008, pág. 98) u otras que, por su contenido técnico, no es posible que pueda convertirse en un convenio dado las situaciones particulares de cada país.

Por otro lado, están las recomendaciones emanadas por los órganos de control como el Consejo de Administración o el Comité de Libertad Sindical de la OIT, recomendaciones que en ocasiones pueden ser vinculantes *“que hace relación a la buena fe con que deben aplicarse los convenios internacionales aprobados y ratificados en un país.”* (Bedoya, 2008, pág. 98).

La Constitución Política colombiana establece que todos los convenios ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna en virtud del artículo 53 inciso 4° de la Carta Magna. Pero como se mencionó, no todos los convenios suscritos forman parte del bloque de constitucionalidad, debiendo existir un pronunciamiento por parte de la Corte Constitucional, al respecto y en mención de los convenios de la OIT, este organismo ha puntualizado lo siguiente:

*En conclusión, es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” (C.P., art. 53, inciso cuarto) -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad (C.P., art. 93), en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. (C-401 de 2005)*

En materia de seguridad social son varias las recomendaciones y convenios emitidos por la OIT, pero para los fines de este trabajo se estudiarán los relacionados con el sistema de pensiones, en especial para la comunidad migrante e inmigrante.

Como antecedente, se puede encontrar la Recomendación 67 de 1944 donde se establece que, el seguro social obligatorio y la asistencia social son los objetivos prioritarios, en su artículo 7 clasifica los riesgos cubiertos en enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte

del jefe de familia, desempleo, gastos extraordinarios y daños (heridas o enfermedades) causados por el trabajo.

La Recomendación 86 de 1949, sobre los trabajadores migrantes, en su artículo 21, menciona los acuerdos de seguridad social en el cual *“ambas partes deberán determinar, en un acuerdo separado, los métodos para aplicar un régimen de seguridad social a los migrantes y a las personas a su cargo.”* (OIT, pág. 11).

Finalmente, la Recomendación 151 de 1975, que establece que todo trabajador migrante que se marche del país de empleo pueda solicitar el reembolso de las cotizaciones a la seguridad social, siempre que no hayan dado lugar a derechos en su favor.

Lo anterior se ha desarrollado a través de los convenios bilaterales en materia de seguridad social suscritos por Colombia, que se estudiarán más adelante.

Con relación a los convenios de la OIT, en materia de seguridad social, el principal es el Convenio 102 de 1952, convenio no ratificado por Colombia, que no lo vincula, pero es fuente supletoria de la ley y sirve de fuente de inspiración a la nueva legislación y jurisprudencia nacional (Bedoya, 2008, pág. 40). Este convenio es el faro de la seguridad social de la OIT, pues establece normas mínimas para la protección de las personas en esta materia, con relación a la asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes. Todo bajo el principio de igualdad de trato a los residentes no nacionales.

Este convenio *“es considerado como una herramienta para la extensión de la cobertura de la seguridad social y proporciona un incentivo a los países que lo han ratificado al ofrecerles flexibilidad en su aplicación, en función de sus niveles socioeconómicos.”* (OIT, 2020, pág. 2).

Con relación a los trabajadores migrantes, el Convenio 097 de 1949, no ratificado por Colombia, establece mecanismos para su protección, como el intercambio de información

de los estados miembros de la OIT, referente a la política y legislación nacional relacionada con la emigración e inmigración, disposiciones relativas al movimiento de trabajadores migrantes y sus condiciones de trabajo y de vida.

Finalmente, en el Convenio 143 de 1975, tampoco ratificado por Colombia, en su artículo 9, se establece la protección del trabajador migrante en materia de seguridad al mencionar que deberá *“disfrutar, tanto él como su familia, de igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios.”*

## **2.2 OTRAS NORMAS O RECOMENDACIONES**

**2.2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos.** Con relación al valor jurídico de la Declaración Universal es un tema que ha generado controversia, no es un tratado, y, en consecuencia, no es un instrumento vinculante para los Estados parte de este. Fue adoptada como una resolución y por tanto es una recomendación que no tiene en principio fuerza de ley (Oraá, 2008, pág. 117). No obstante, no es una simple resolución, tiene una importancia especial, teniendo influencia en el constitucionalismo colombiano, *“la sola lectura de algunas cláusulas de la Constitución Política de 1991 comparada con el texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 revela estremecedoras similitudes.”* (Upegui, 2009, pág. 194).

Ahora bien, con relación a la seguridad social, la Declaración Universal en el artículo 22 establece su protección para toda persona, para la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

**2.2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.** Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948. En su artículo 16 establece que toda persona tiene derecho a la protección *“contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.”*

**2.2.3 La Carta Social Europea (1961).** Si bien Colombia no es un Estado parte, es importante mencionar esta carta como referente en la salvaguarda de derechos en materia de seguridad social. Dispone la protección de derechos relacionados con el trabajo equitativo, seguridad e higiene en el trabajo, remuneración suficiente, asociación, negociación colectiva, además establece la protección de los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las partes contratantes y sus familias, quienes tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra parte contratante.

**2.2.4 Declaración Final de la XV Cumbre Iberoamericana (2005).** Conscientes de que la migración es un fenómeno global, cada vez más complejo, que plantea grandes desafíos para la integración socioeconómica. *“El éxito en la gestión de este complejo fenómeno se halla vinculado con nuestra capacidad para diseñar un marco iberoamericano de migraciones basado en la canalización ordenada y la regularización inteligente de los flujos migratorios”* (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2005, pág. 2). Para lo anterior, se generan compromisos de protección en materia de migración laboral y seguridad social.

### **3. MECANISMOS DISEÑADOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE EN MATERIA PENSIONAL EN COLOMBIA**

Como se mencionó en los capítulos anteriores, con el alto flujo migratorio existente en el país, se hace necesario proteger en materia pensional a la población migrante e inmigrante con instrumentos jurídicos que permitan materializar sus derechos, a continuación, se estudiarán algunos de ellos:

#### **3.1 CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA PENSIONAL ADOPTADOS POR COLOMBIA**

Entre diferentes países se han suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales en materia pensional. No obstante, el esfuerzo del Estado colombiano para *“hacer efectivo la extraterritorialidad o exportación sui generis de su sistema de seguridad social especialmente en pensiones, para la protección de los estados de necesidad de los colombianos residentes en el exterior, ha sido evidentemente precario”* (Mejía, 2010, pág.

8) y hoy lo sigue siendo, son pocos los convenios ratificados por Colombia en materia pensional.

Así pues, Colombia ha suscrito estos acuerdos con España, Chile, Uruguay y el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social suscrito con Argentina y Ecuador; *“todos con el propósito fundamental de computar los tiempos cotizados en cada uno de los Estados parte y que uno de ellos reconozca las prestaciones por incapacidad permanente o invalidez, vejez y muerte, con base en los tiempos cotizados en ambas naciones.”* (Mejía, Grajales y Gaviria, 2011, pág. 39). En este capítulo se analizarán estos convenios, resaltando que, no obstante denominarse convenios de seguridad social, como se observará, su foco principal se concentra en materia pensional.

**3.1.1 Convenio de seguridad social entre el Reino de España y la República De Colombia.** Según cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística de España (2017, pág. 4), para el año 2017, el 3.14% del total de inmigrantes en dicha nación, lo componen los nacionales colombianos, siendo este el octavo país con mayor número de inmigrantes en esa nación. Lo anterior, llevó a la necesidad de suscribir un convenio bilateral en materia pensional entre ambos países.

Es así como a través de la Ley 1112 de 2006 se ratificó el convenio de seguridad social entre ambas naciones, entrando en aplicación con el acuerdo administrativo del 28 de enero de 2008, por el cual se establecieron las medidas administrativas para su funcionamiento. El convenio de seguridad social se creó con el objeto de asegurar a los trabajadores de ambos estados una mejor garantía de sus derechos en materia pensional.

Al ser un convenio bilateral, aplica tanto para España como para Colombia, de acuerdo con la Ley 1112 de 2006 artículo 2, para España aplica a *“la Legislación relativa a las prestaciones contributivas del Sistema Español de la Seguridad Social, en lo que se refiere a incapacidad permanente, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral y jubilación.”* y para Colombia a *“la legislación relativa a las prestaciones económicas dispuestas en el Sistema General de Pensiones (Prima Media con Prestación Definida y Ahorro Individual con Solidaridad), en cuanto a vejez, invalidez y sobrevivientes, de origen común.”*

Según el Ministerio del Trabajo, el convenio reconoce a los *“trabajadores colombianos y españoles los tiempos cotizados para pensión en sus respectivos países, mediante la sumatoria de los mismos en ambos Estados”* (Ministerio del Trabajo, 2014, pág. 2)

De acuerdo con la norma en mención, el Convenio aplica para todos los trabajadores nacionales que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de Seguridad Social de una o ambas Partes Contratantes, así como a sus familiares beneficiarios y sobrevivientes.

Adicional a lo anterior, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley en mención, los trabajadores a quienes sea aplicable dicho convenio estarán sujetos exclusivamente a la legislación de seguridad social de la parte contratante en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral, lo anterior con algunas excepciones expuestas por el artículo 7 de la misma norma, de las cuales se resaltan las siguientes:

- Un empleado de una empresa domiciliada en Colombia o España y sea enviado por órdenes de su empleador al territorio de la otra parte, para realizar labores de carácter temporal, quedará sometido a la legislación de seguridad social de la primera parte. Siempre que la duración previsible para la labor no exceda los tres años y que no haya sido enviado en sustitución de otra persona, cuyo periodo de desplazamiento haya concluido.

Las entidades encargadas de expedir los certificados de desplazamiento para los trabajadores enviados por un tiempo inferior a tres años es el Ministerio del Trabajo en Colombia y el Instituto Nacional de Seguridad Social en España. A través de este documento se acredita que el empleado está amparado por la legislación de seguridad social del primer Estado (Porrás y Lombana, 2019, pág. 40).

- Empleados del servicio aéreo de transporte, que trabajan en ambos territorios, estarán sujetos a la legislación de la nación donde tenga el domicilio la empresa.
- Trabajadores a bordo de buques serán sometidos a la legislación de la nación cuya bandera enarbola el barco.



- El personal administrativo y técnico, así como los miembros del servicio de las Misiones Diplomáticas y de las Oficinas Consulares (MDOC) de cada uno de los Estados Parte, pueden escoger la aplicación de la legislación del Estado acreditante o la del otro Estado. Sin embargo, la elección depende de los requisitos relativos a la nacionalidad de la persona (Porrás y Lombana, 2019, pág. 39).

Con relación a las prestaciones reconocidas por el convenio suscrito entre ambos países, es la institución competente de cada Estado la encargada de determinar el derecho, para lo cual se deben totalizar con los propios los períodos de seguro o cotización cumplidos bajo la legislación del otro estado, se realiza una sumatoria de tiempos. Si alcanza a la prestación, el artículo 9 de dicho convenio, establece las condiciones para el cálculo de la cuantía a pagar, para lo cual, la institución debe calcular la prestación como si todos los periodos se hubieran cotizados bajo su legislación, la norma lo llama “*pensión teórica*”.

El valor de la prestación que debe reconocer cada parte será de acuerdo con la proporción de tiempo cotizado en cada país, será una “*pensión prorrateada*”. Cada institución reconocerá y abonará la prestación con independencia de la resolución adoptada por la institución del otro país.

El ingreso base de liquidación para el cálculo de las prestaciones en aplicación de la legislación colombiana, será el promedio de los salarios cotizados durante los últimos 10 años anteriores al reconocimiento o el promedio de todo el tiempo si fuera inferior, si corresponden a tiempos de seguro cubiertos en España, se fijará el periodo de 10 años en relación con la fecha de la última cotización efectuada en Colombia, de conformidad con el artículo 15 de la norma en mención.

Ahora bien, conforme a lo establecido por el artículo 18 de la norma citada, con relación al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el convenio aplicaría para acceder a la Garantía de Pensión Mínima, cuando el total de los tiempos cotizados en ambos estados sea igual o superior a 1150 semanas y la sumatoria de las prorrateadas de ambas partes sea inferior al salario mínimo colombiano, caso en el cual se liquidará la pensión a prorrateada por el tiempo cotizado en cada uno de los países, sin que la sumatoria resulte inferior al salario mínimo legal vigente colombiano (Ministerio del Trabajo, 2014, pág. 1), mas no para la pensión vía

capital, como quiera que el régimen pensional español, es una régimen de reparto, que armoniza con semanas y edades de cotización

En la práctica, para hacer uso de este Convenio, el afiliado debe realizar la solicitud en la entidad competente de cada país, sea la administradora de fondo de pensiones en Colombia o Institución Competente de la Dirección Provincial respectiva en España. Si la solicitud se hace en Colombia, la entidad, una vez la reciba, debe firmar y diligenciar el formulario respectivo, llamados CO/ES 01, CO/ES 02 o CO/ES 13, el primero contiene la información de historia laboral y tiempos cotizados, el segundo información relevante para la definición de prestaciones económicas, como datos básicos, de beneficiarios o cuenta bancaria y el tercero datos sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral, como información médica, en el caso que aplique (Ministerio del Trabajo, 2020a, pág. 1).

Luego de diligenciados, el fondo de pensiones debe remitirlos en original al Ministerio del Trabajo, requiriendo se solicite al Gobierno Español los formularios pertinentes, en este caso serían, de manera paralela, el ES/CO 01, ES/CO 02 o ES/CO 13. La administradora del fondo de pensiones colombiana debe definir la prestación, en cuanto el Ministerio le remita los formularios enviados por España.

Como se observa, la gestión del Ministerio del Trabajo es de enlace, no es la entidad encargada del estudio y definición del trámite o certificaciones de tiempos laborales, pues esto es responsabilidad de las entidades competentes, así lo ha mencionado esta institución (2014) indicando que el Ministerio es el *“Organismo de coordinación e información entre las instituciones de ambas Partes Contratantes que intervengan en la aplicación del Convenio”* (pág. 2).

De acuerdo con un estudio realizado para la revista española Actualidad Jurídica Uría Menéndez (Porrás y Lombana, 2019), a junio de 2018 el gobierno colombiano gestionó 500 prestaciones bajo este convenio, quedando 6000 solicitudes de pensión en estudio, las cuales no han sido resueltas. Lo anterior se debe a *“los retos que ha representado para el Ministerio del Trabajo, los Fondos de Pensiones colombianos y las Instituciones Competentes y Organismos de Enlace españoles lograr un intercambio eficiente de la información de tiempos cotizados.”* (pág. 44).

**3.1.2 Convenio de seguridad social entre la República de Chile y la República De Colombia.** Visto el convenio con el Reino de España, resulta más sencillo revisar el resto de los convenios, pues contienen regulaciones similares.

El convenio con la República de Chile fue ratificado mediante la Ley 1139 de 2007 y desarrollado mediante el Acuerdo Administrativo del 18 de mayo de 2009, el cual, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2020c, pág. 1), entró en plena aplicabilidad el 18 de enero de 2013.

En concordancia con la Superintendencia de Pensiones de Chile (2020),

*El Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Colombia permite que las personas que hayan trabajado en alguno de los dos países y cotizado en el respectivo sistema de seguridad social, puedan solicitar pensiones de vejez o invalidez y, en caso de fallecimiento, sus familiares pueden solicitar pensiones de sobrevivencia. (pág. 1).*

De acuerdo con la Ley 1139 de 2007, en su artículo 2, el Convenio aplica para Chile a la legislación sobre el sistema de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual, así como los administrados por el Instituto de Normalización Previsional y con relación al sistema de salud, para los pensionados conforme a la legislación colombiana que residan en Chile, quienes se podrán incorporar al régimen de salud chileno, en igualdad de condiciones a los pensionados bajo la legislación de este país.

Para Colombia aplica a la legislación sobre las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes de origen común propias del Sistema General de Pensiones (Régimen de Ahorro Individual y Régimen de Prima Media con Prestación Definida) y para la afiliación en salud de los pensionados mencionados en el párrafo anterior.

Continuando con la aplicabilidad de la norma, es importante anotar, que de acuerdo con el artículo 6 de este Convenio, el trabajador en principio está sujeto a la legislación del Estado Contratante en el territorio donde ejerza su labor, salvo las excepciones que trata el artículo siguiente, las cuales resultan muy similares a las dispuestas en el Convenio con el Reino de España y de las cuales se resalta la regla especial de los empleados que sean enviados a

realizar trabajos de carácter temporal al Estado de la otra Parte, quienes estarán sometidos a la legislación del primer Estado, siempre y cuando la duración previsible del trabajo no exceda los 2 años.

El reconocimiento del derecho y el cálculo de la prestación resulta de aplicar el mismo procedimiento que el convenio anterior, es decir, primero la entidad competente debe validar si el afiliado tiene derecho a la prestación teniendo en cuenta los tiempos cotizados bajo su legislación, en caso de que no se cumplan los requisitos, las instituciones competentes totalizarán con los propios los tiempos cotizados bajo la legislación del otro Estado.

Para el cálculo de la cuantía de la prestación la entidad competente, debe utilizar la misma ficción, que se aplica en el convenio anterior, es decir, se calcula como si todos los periodos se hubieran cumplido bajo su propia legislación y se fijará el valor a pagar en proporción a los periodos cotizados en cada Estado.

La base para liquidar la prestación será el promedio de los salarios sobre los cuales haya cotizado el afiliado en Colombia durante los últimos 10 años anteriores al reconocimiento o el promedio de todo el tiempo si este fuera inferior, de acuerdo con el artículo 14 de este convenio.

El procedimiento para que un afiliado haga uso de este, es el mismo que el previsto para el convenio con el Reino de España, visto anteriormente.

**3.1.3 Convenio de seguridad social entre la República Argentina y la República De Colombia.** Acogiéndose al artículo 17, inciso b) del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social del 26 de enero de 1978, se suscribió el Acuerdo Administrativo para la aplicación de este entre la República de Colombia y la República Argentina el 14 de abril de 2008, entrando en aplicabilidad el 01 de septiembre de 2016, cuando ambos gobiernos homologaron los formularios que habilitan el inicio de dicho acuerdo (Ministerio del Trabajo, 2020b, pág. 1).

Según el Acuerdo Administrativo, artículo 2, el convenio aplica para Argentina a las legislaciones sobre los regímenes de vejez, invalidez y sobrevivencia, basados en el sistema de reparto o de capitalización individual y para Colombia a la legislación referente a vejez,

invalidez y sobrevivencia de origen común, dispuestas en el Sistema General de Pensiones en ambos regímenes.

Al igual que en lo dispuesto en los convenios anteriores, en principio, las personas estarán sujetas a la legislación de la parte contratante del territorio en el que ejerzan su labor, a excepción de los casos dispuestos por el artículo 4 del Acuerdo Administrativo, en los que se incluyen las personas enviadas por tiempo limitado a realizar una labor en el territorio de la otra parte, quienes estarán sujetos a la legislación del primer Estado por un plazo máximo de 24 meses.

El reconocimiento del derecho, el cálculo de la prestación, la base de liquidación para Colombia y el procedimiento para solicitar la aplicación de este convenio, es el mismo que el previsto para el Reino de España o la República de Chile.

**3.1.4 Convenio de seguridad social entre la República del Ecuador y la República De Colombia.** Este convenio cobra total relevancia al tratarse del primero acordado entre Colombia y uno de sus países limítrofes. Suscrito el 11 de diciembre de 2012 a través del Acuerdo de Seguridad Social entre ambos Estados, de conformidad con el artículo 17, inciso b), del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social del 26 de enero de 1978.

El acuerdo trae adicional, una disposición para los casos en los que la duración de los periodos de seguro cumplidos bajo la legislación de una parte contratante no supere el año, en este caso, según lo dispuesto por el artículo 17 de este Acuerdo, con arreglo a la legislación de esa parte *“no se adquiere derecho a prestaciones económicas, la Institución de dicha parte, no reconocerá prestación económica alguna por el referido periodo”*

Para el reconocimiento y cálculo del valor de la prestación, se utiliza el mismo mecanismo de pensión teórica y pensión prorata vistos en los convenios anteriores. El procedimiento para solicitarlo es el mismo de los ya estudiados.

**3.1.5 Convenio de seguridad social entre la República Oriental del Uruguay y la República De Colombia.** Aprobado por la Ley 826 de 2003, siendo revisado el 24 de agosto de 2017, cuando ambos países aprobaron los formularios de aplicación del Acuerdo de Seguridad Social.

Aplica para Colombia para las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia de origen común del Sistema General de Pensiones en ambos regímenes y para Uruguay para las prestaciones contributivas de la Seguridad Social en lo relacionado con los regímenes de jubilaciones y pensiones basados en el sistema de reparto y de capitalización individual, para las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

De igual manera el reconocimiento, cálculo de la prestación, base de liquidación y procedimiento es el mismo de los convenios ya estudiados.

Para concluir, como se observó en capítulos anteriores, uno de los países con mayor flujo migratorio de colombianos es Estados Unidos de América, resulta obvio, que se haga necesario establecer un acuerdo en materia pensional con dicha Nación, no obstante, este es un trabajo muy complejo en razón a las particularidades que compone el sistema legal de ese país, en primera medida, es un sistema de estructura federal, donde el responsable de las pensiones es el empleador, generando grandes dificultades para empalmar con el sistema colombiano (Rojas, 2007, pág. 8).

Igual sucede con la República Bolivariana de Venezuela, la cual, como se observó, representa la mayor cantidad de inmigrantes en Colombia, pues del total de esta población el 91,81% provienen de esta nación, no obstante, aún no se cuenta con algún convenio en materia pensional con ellos, lo que demuestra la importancia de que el país continúe reforzando lazos con otras naciones, con el fin de proteger los derechos pensionales de los migrantes e inmigrantes en el país.

## **CONCLUSIONES**

El fenómeno de la migración es inherente a un mercado globalizado como el de la actualidad y Colombia no es ajeno a ello, según cifras presentadas por el Ministerio de Salud y Protección Social (2020) tomadas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, en Colombia registran 1.142.319 inmigrantes a diciembre de 2019, que equivale al 2.3% de la población colombiana, los cuales proceden principalmente de Venezuela (91.81%), Estados Unidos (1,77%) y Ecuador (1,33%).

Con relación al total de emigrantes, según cifras presentadas por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas y recopiladas por la Organización Internacional para las Migraciones (2020), hay un total de 2,9 millones de migrantes colombianos en el exterior, lo que equivale al 5,8 % de la población total colombiana.

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004) *“El mayor vacío de la actual estructura internacional de la economía global es la ausencia de un marco multilateral que rija el movimiento transfronterizo de personas”* (pág. 105). De este modo, uno de los principales retos es establecer un marco normativo para la protección de los derechos de los migrantes e inmigrantes en Colombia. Aún no se ha desarrollado una política migratoria sólida, y menos en materia de pensiones *“que salga de la lógica de comprensión exclusiva de la migración regular”* (Polo y Serrano, 2019, pág. 318).

Lo anterior, cobra total relevancia para los organismos internacionales, quienes deben hacer esfuerzos para integrar en forma correcta el derecho laboral doméstico en la protección del trabajador migrante, además, de resultar fundamental el papel de las regulaciones de los organismos multilaterales (Muñoz, 2017, pág. 67).

Es así, como la Organización Internacional del Trabajo a través de sus convenios y recomendaciones ha dictado lineamientos para la protección de la población en materia pensional, tales como las Recomendaciones 67 de 1944, 86 de 1949 y 151 de 1975, así como los Convenios 102 de 1952, 097 de 1949 y 143 de 1975 que, aunque no estén ratificados por Colombia, sirven de fuente de inspiración a la nueva legislación y jurisprudencia nacional (Bedoya, 2008, pág. 40).

Adicionalmente, existen otras recomendaciones de organismos internacionales, igual de importantes, que sirven de faro para la creación de políticas para la protección de la población migrante como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Final de la XV Cumbre Iberoamericana.

Ahora bien, mecanismos como los convenios internacionales en materia pensional, han contribuido a que la atención se centre un poco en la protección de la población migrante en esta materia.

Colombia cuenta con cinco convenios internacionales en materia pensional con los países de Reino de España, República de Chile, República del Ecuador, República Argentina y República Oriental del Uruguay. Los cuales están enfocados en la protección de la población migrante en materia de pensiones de invalidez, vejez y muerte del Sistema General de Pensiones.

El más antiguo de ellos es el Convenio con el Reino de España, entrando en aplicación con el acuerdo administrativo del 28 de enero de 2008, por el cual se establecieron las medidas administrativas para su funcionamiento. Sin embargo, a junio de 2018 solo se habían gestionado 500 solicitudes y se encontraban 6000 en estudio sin resolver, debido a las dificultades de establecer un intercambio de información eficiente entre las diferentes instituciones como el Ministerio del Trabajo, los Fondos de Pensiones colombianos y las Instituciones Competentes y Organismos de Enlace españoles. Por lo anterior se hace necesario que el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, establezca medidas tendientes a lograr optimizar el intercambio de información entre los Estados Parte.

A pesar de que Colombia es un país fundado en un Estado Social de Derecho, como lo consagra la misma Carta Magna, en el que se propende por la protección de derechos esenciales para todos sus habitantes, ha dejado atrás tareas como la extraterritorialidad del sistema pensional, en este tema el país ha demostrado gran pasividad, si se tiene en cuenta que las iniciativas legislativas han nacido de la permanente insistencia de los gobiernos de Chile, España y Uruguay, de promover la suscripción de nuevos acuerdos bilaterales y multilaterales que permitieran la protección de las contingencias que afectan a sus nacionales residentes en el exterior y no precisamente de la gestión realizada por el Gobierno colombiano (Mejía, 2010, pág. 49).

Adicionalmente, es importante mencionar que Venezuela y Estados Unidos son los países con mayor flujo migratorio en el país, del total de inmigrantes en Colombia el 91,81% son venezolanos y del total de migrantes colombianos en el exterior, el 33.23% se encuentran en Venezuela y el 27.82% en Estados Unidos, pero con ninguna de estas naciones se cuenta con un convenio en materia pensional, lo que demuestra la importancia de que el país continúe reforzando lazos con otras naciones, con el fin de proteger los derechos pensionales de los migrantes e inmigrantes en el país suscribiendo nuevos convenios con otras naciones e incluyendo en las gestiones a la población que se encuentra en la informalidad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arellano, P. (2013). Características y desafíos de la migración para la seguridad social en la región latinoamericana. *Revista chilena del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 4 (01), pp. 15-42.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Resolución 217 A (III). Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre.

Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia, 4 de julio.

Bedoya, H. (2008). *Normas Internacionales del Trabajo*. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura.

Cardona et al. (1980). Citado en Cárdenas, M. y Mejía, C. (2006). *Migraciones internacionales en Colombia: ¿qué sabemos?* Recuperado de [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/810/WP\\_2006\\_No\\_30.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/810/WP_2006_No_30.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Consulta el 10/05/2020].

Congreso de la República de Colombia (2003), Ley 826, 14 de julio.

Congreso de la República de Colombia (2006), Ley 1112, 27 de diciembre.

Congreso de la República de Colombia (2007), Ley 1139, 25 de junio.

Consejo de Europa (1961). Carta Social Europea, 18 de octubre.

Corte Constitucional de Colombia. (1999). Sentencia C-582. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-401. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia SU-555. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Cumbre de Santiago de Chile (2007), Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, 10 de noviembre.

Departamento Nacional de Planeación. (2009). Documento Conpes 3603. Política integral migratoria, 24 de agosto.

Fernández et al. (2010). *Migración y seguridad social en América*. Ciudad de México: Centro Interamericano de Estudios de seguridad Social. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2011/7408.pdf?view=1> [Consulta el 08/04/2020].

García, L. (2016). Migraciones, Estado y una política del derecho humano a migrar: ¿hacia una nueva era en América Latina? *Colombia Internacional*, (88), pp. 107-133.

Instituto Nacional de Estadística. *Cifras de Población a 1 de enero de 2017 Estadística de Migraciones 2016*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/cp\\_2017\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/cp_2017_p.pdf)

IX Conferencia Internacional Americana (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Maldonado, Martínez & Martínez (2018). *Protección social y migración. Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44021/1/S1800613\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44021/1/S1800613_es.pdf) [Consulta el 08/04/2020].

Mejía et al. (2010). Análisis y aplicación en Colombia de los convenios bilaterales y multilaterales suscritos por la Republica de Colombia en materia de Seguridad social en Pensiones desde el 1º de enero de 1998 al 1º de abril de 2010. *Memorando de Derecho*, (2), pp. 37-50.

Mejía, W. (2012). Colombia y las migraciones internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, (39), pp. 185-210.

Migración Colombia. (2018). *Todo lo que quiere saber sobre la migración venezolana y no se lo han contado*. Recuperado de <http://www.migracioncolombia.gov.co/documentos/comunicaciones/infografias/Todo%20sobre%20Venezuela.pdf> [Consulta el 01/05/2020].

Ministerio de la Protección social de la República de Colombia y Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Chile (2009), Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile y de Colombia, 18 de mayo.

Ministerio de la Protección social de la República de Colombia y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Reino de España (2008), Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia, 28 de enero.

Ministerio de la Protección social de la República de Colombia y Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2008), Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República Argentina, 14 de abril.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Plan de respuesta del sector salud al fenómeno migratorio*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/COM/plan-respuesta-salud-migrantes.pdf> [Consulta el 11/05/2020].

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Lineamientos para la prevención, detección y manejo de casos de covid-19 para población migrante en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Documents/TEDS05%20Poblacio%CC%81n%20Migrante.pdf> [Consulta el 11/04/2020].

Ministerio del Trabajo (2014). *Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y el Reino de España*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Recuperado de: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/108479/convenio\\_colombia\\_espana\\_convenio.pdf/0cf81fef-12a5-6745-d0c4-dd25b1f1e133](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/108479/convenio_colombia_espana_convenio.pdf/0cf81fef-12a5-6745-d0c4-dd25b1f1e133) [Consulta el 30/09/2020].

Ministerio del Trabajo (2020a). *Convenios de Seguridad Social*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/convenio-de-seguridad-social-colombia-espana> [Consulta el 30/09/2020].

Ministerio del Trabajo (2020b). *Convenios de Seguridad Social. Convenio de Seguridad Social Colombia – Argentina*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/convenio-de-seguridad-social-colombia-argentina> [Consulta el 01/10/2020].

Ministerio del Trabajo (2020c). *Convenios de Seguridad Social. Convenio de Seguridad Social Colombia Chile*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/convenio-de-seguridad-social-colombia-chile> [Consulta el 30/09/2020].

Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2012), Acuerdo de Seguridad Social entre la República de Colombia y la República del Ecuador, 11 de diciembre.

Muñoz, A. (2017). *Derecho laboral para el nuevo tiempo. Construcción Conjunta*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Oraá, J & Gómez, F. *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. 2005. *Declaración Final de la XV Cumbre Iberoamericana*. Salamanca: Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Recuperado de <https://oiss.org/declaracion-final-de-la-xv-cumbre/> [Consulta el 01/09/2020].

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio 097, 01 de julio.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Recomendación 86, 1 de julio.

Organización Internacional del Trabajo. (1952). Convenio 102, 28 de junio.

Organización Internacional del Trabajo. (1975). Convenio 143, 24 de junio.

Organización Internacional del Trabajo. (1975). Recomendación 151, 24 de junio.

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Recuperado de [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm) [Consulta el 10/09/2020].

Organización Internacional para las Migraciones. (2006). *Glosario sobre migración. Derecho Internacional sobre Migración*, (7), pp. 1-87.

Organización Internacional para las Migraciones. (2020). South American Migration Report N°3 2020. Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Recuperado de [https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Migration\\_Trends.pdf](https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Migration_Trends.pdf) [Consulta el 05/05/2020].

Palma, M. (2015). ¿País de emigración, inmigración, tránsito y retorno? La formación de un sistema de migración colombiano. *Oasis*, (21), pp. 7-28.

Perilla, C. (2011). *Migración, desarrollo humano e internalización*. Barranquilla: Editorial Universidad del Norte.

Polo, S. y Serrano, E. (2019). La diáspora silenciosa: estudios sobre la tercera ola de migraciones colombianas al exterior (2005-2015). *Desafíos*, 31 (1), pp. 311-346.

Porras, C. y Lombana, A. (2019). Convenio entre España y Colombia sobre el reconocimiento internacional de tiempos cotizados para pensión: Desafíos de su implementación en Colombia. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*, (51), pp. 37-45.

Rojas, J. (2007). Los Convenios De Seguridad Social: Retos Del Derecho Laboral. Revista De Actualidad Laboral Y Seguridad Social. *Revista Actualidad Laboral*, (140), pp. 4-9.

Segura, D. (2012). Poder vinculante de las recomendaciones de la OIT según las altas cortes. *Discurso Laboral*, (20). Recuperado de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Discurso-Laboral-20.pdf> [Consulta el 20/08/2020].

Superintendencia de Pensiones. *Colombia*. Santiago de Chile: Superintendencia de Pensiones. Recuperado de <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-6056.html> [Consulta el 05/10/2020].

Upegui, J. (2009). Cuatro indicios de la influencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en el constitucionalismo colombiano. *Revista Derecho del Estado*, (23), pp. 191-212.

Uprimny, R. (2008). *Bloque de constitucionalidad. Derechos humanos y proceso penal*. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura.

Viceministro de Empleo y Pensiones de la República de Colombia y Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay (2014), Reglamento del Acuerdo de Seguridad Social entre la República Oriental del Uruguay y la República de Colombia, 26 de junio.

XV Cumbre Iberoamericana (2005), Declaración Final de la XV Cumbre Iberoamericana, 15 de octubre.