

La reforma pensional después del aval de la Corte: qué cambia para las empresas y dónde está la factura de largo plazo

Una lectura del nuevo sistema de pilares (Ley 2381 de 2024), sus tres relatos en disputa y el impacto fiscal que definirá la agenda de la próxima década

Bogotá D.C. · Agosto de 2026 | Elaborado por el equipo de consultoría de PGA

El 25 de agosto de 2026 la Corte Constitucional despejó la mayor incógnita que rondaba a la seguridad social colombiana desde 2024: la Ley 2381 es, en lo sustancial, constitucional. Con ese pronunciamiento, el modelo de cuatro pilares dejó de ser una hipótesis de campaña para convertirse en la arquitectura sobre la cual se pensionarán los colombianos a partir del 1 de abril de 2027. Para quienes dirigimos áreas de gente, nómina y cumplimiento, la discusión ya no pasa por estar a favor o en contra; pasa por entender un régimen que reordena cómo cotiza cada trabajador y qué obligaciones nuevas asume el empleador.

Conviene decirlo sin rodeos: el fallo avaló la reforma pero devolvió nueve artículos a la Cámara de Representantes por vicios de trámite. No es un detalle procesal menor. Esos artículos regulan aspectos de procedimiento —entre ellos la mecánica de la ventana de traslado— y hasta que el Congreso los subsane dentro del plazo de treinta días y la Corte valide la corrección, buena parte de la operación fina queda en un compás de espera. La reforma existe y tiene fecha; su reglamentación todavía se está escribiendo. Esa distinción es la que separa a las organizaciones que se preparan con tiempo de las que reaccionarán a última hora.

En esta nota recogemos los tres relatos que hoy compiten por explicar la reforma, contrastamos sus argumentos con las cifras disponibles y nos detenemos en lo que a nuestro juicio importa más para la planeación empresarial: el impacto fiscal y los desafíos que la reforma le deja al país —y de rebote, a las empresas— en el horizonte de los próximos veinte a treinta años.

Tres lecturas de una misma ley

Una de las cosas que más confunde a los equipos directivos es que sobre la reforma no hay una sola voz autorizada, sino tres, y cada una parte de un diagnóstico distinto. Vale la pena separarlas, porque de ellas se derivan expectativas muy diferentes sobre lo que viene.

El relato oficial: cobertura y equidad

El Gobierno y Colpensiones defienden la reforma como una corrección de justicia social. El argumento de fondo es difícil de rebatir en su premisa: hoy tres de cada cuatro adultos mayores no reciben una pensión, y el pilar solidario está diseñado para llevar una renta básica a más de dos millones de personas que envejecen en la pobreza. A esto se suma el enfoque de género —la reducción gradual de semanas exigidas a las mujeres y el descuento por cada hijo— y el desmonte de los subsidios que, bajo el esquema anterior, terminaban financiando las pensiones más altas con recursos públicos. Es la promesa de un sistema que deja de premiar a quien más tiene.

El relato gremial: la cuenta que pagarán los jóvenes

Asofondos y las administradoras privadas —Porvenir, Protección, Colfondos, Skandia— sostienen la posición contraria con un lenguaje más técnico que ideológico. Su tesis central es que un modelo de reparto no resiste la demografía colombiana: cada año hay menos cotizantes por cada pensionado, y sin ahorro individual real el sistema se asfixia a mediano plazo. Advierten que la reforma traslada la factura a las generaciones jóvenes vía un pasivo pensional que proyectan en 224% del PIB, y objetan tres pérdidas concretas para el trabajador: menos

libertad para elegir quién administra su dinero, límites a la herencia del ahorro, y un requisito mínimo que sube de 1.150 a 1.300 semanas justamente para los cotizantes de menores ingresos. Es la advertencia de que la equidad de hoy se paga con impuestos de mañana.

El relato académico: buen diagnóstico, decisiones aplazadas

Entre ambos extremos se ubica una tercera mirada, la del análisis independiente. Coincide con el Gobierno en que el sistema de la Ley 100 era disfuncional e inequitativo —lo describen como un "Robin Hood al revés" que cobraba a los desfavorecidos para subsidiar pensiones altas— pero le reprocha a la reforma haber esquivado las decisiones de fondo. No se tocó la edad de pensión pese a que la expectativa de vida subió; no se ajustaron las tasas de cotización. Para esta corriente, la Ley 2381 es un alivio de caja en el corto plazo y una bomba de tiempo en el largo, con una deuda pensional futura estimada en 75% del PIB que tarde o temprano exigirá reformas tributarias. La crítica no es al propósito, sino a la valentía política que faltó.

Nuestra lectura, desde la práctica de consultoría, se acerca a esta tercera posición sin descartar lo válido de las otras dos. La ampliación de cobertura es real y socialmente necesaria; el riesgo fiscal también lo es. El error sería tratarlos como si uno cancelara al otro. La reforma resuelve un problema urgente del presente y siembra otro, más grande, para el futuro. Entender esa doble naturaleza es la única forma de planear con los pies en la tierra.

Cómo queda armado el sistema

La reforma reemplaza la competencia entre Colpensiones y los fondos privados por un esquema de complementariedad. En lugar de elegir entre un régimen u otro, el trabajador cotiza de manera integrada según su nivel de ingreso. Cuatro pilares se reparten la tarea:

Pilar	A quién cubre	De dónde sale la plata	Qué entrega
Solidario	Hombres desde 65 y mujeres desde 60 en pobreza extrema o vulnerabilidad	Presupuesto General y Fondo de Solidaridad Pensional	Renta básica solidaria (piso: línea de pobreza)
Semicontributivo	Personas en edad de pensión con entre 300 y 999 semanas	Aportes propios más subsidio estatal (hasta 80% del SMMLV)	Renta vitalicia mensual
Contributivo	Trabajadores con ingreso base de cotización	Cotización del 16% (Colpensiones, ACCAI y Fondo de Ahorro)	Pensión integral de vejez, invalidez o sobrevivencia
Voluntario	Quien tenga capacidad de ahorro adicional	Ahorros voluntarios del propio trabajador	Complemento al monto final; permite equivalencias

La pieza que reordena todo es el umbral de 2,3 salarios mínimos, cercano a los 2,99 millones de pesos a valores de 2024. Por debajo de ese tope, la cotización va obligatoriamente a Colpensiones; por encima, al componente de ahorro individual. El efecto agregado es una reasignación masiva de flujos hacia el fondo público: se estima que el recaudo anual de Colpensiones pasará de 15 a 38 billones de pesos. Es mucho dinero entrando al Estado de golpe, y esa es precisamente la raíz del debate fiscal que abordamos enseguida.

Para las empresas hay además un cambio de fondo en el papel de las administradoras. Las antiguas AFP se transforman en Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI) y dejan de tener control pleno sobre el capital: al momento del retiro deben liquidar los activos del afiliado y transferirlos

a Colpensiones, que asume como pagador único. En la práctica, la propiedad privada del ahorro se extingue al final de la vida laboral y queda supeditada a la fórmula estatal de renta vitalicia. No es un matiz operativo; redefine la naturaleza misma de lo que un trabajador acumula durante décadas.

El impacto fiscal: alivio hoy, presión mañana

Aquí está el nudo del asunto, y donde más vale la pena detenerse. La reforma produce en el corto plazo un efecto de caja favorable para el Gobierno. Al obligar a que los primeros 2,3 salarios mínimos coticen en el fondo público, los ingresos de Colpensiones se multiplican, y eso permite reducir su déficit durante los primeros cinco años. En números: el faltante que antes debía cubrirse con impuestos equivalía a 1,5% del PIB, y con la reforma cae a 0,6% del PIB. Sobre el papel, el sistema respira.

El problema es que ese respiro es prestado. Cada peso que hoy entra al régimen de reparto no es ahorro; es una obligación futura de pagar una pensión. El modelo cobra ahora y promete después, y esa promesa se acumula. Las cifras que manejan tanto los gremios como el Comité Autónomo de Regla Fiscal dibujan un panorama que ninguna dirección financiera debería ignorar:

Pasivo pensional proyectado en 224% del PIB. Es la estimación de los fondos privados sobre la deuda total que la reforma le deja a la Nación —una carga que heredarán los jóvenes que hoy empiezan a cotizar.

Deuda pensional futura de 75% del PIB. El CARF calcula que ese valor, en pesos de hoy, ronda los 1.200 billones. El fondo de ahorro que administrará el Banco de la República llegaría, en el mejor de los casos, a 20% del PIB: una reserva necesaria pero insuficiente para cubrir el compromiso.

Un déficit que regresa y se duplica. Superados los primeros cinco años, el déficit de Colpensiones vuelve a crecer hasta llegar a 4% del PIB, empujado por el envejecimiento y agravado por la informalidad laboral y la automatización del empleo.

A ese cuadro se suma un efecto más silencioso pero igual de serio: la desacumulación del ahorro nacional. El ahorro pensional del país, que hoy equivale a cerca del 30% del PIB, empezaría a decrecer de forma sostenida en aproximadamente diez años. Para 2052 —cuando más se necesitará ese dinero para pagar las pensiones de una generación numerosa— habría caído a alrededor del 14% del PIB. Y como ese ahorro es una de las principales fuentes de financiación del mercado de capitales local, su erosión encarece el crédito y le resta combustible a la inversión productiva. La cuenta, entonces, no la pagan solo los pensionados del futuro; la paga toda la economía.

Lo que hace tan delicado este diagnóstico es que la reforma dejó intactos los parámetros que habrían corregido el problema de raíz. No se ajustaron las edades de jubilación pese al aumento de la expectativa de vida, ni las tasas de cotización. Las medidas de equidad de género son socialmente valiosas, pero su costo fiscal de largo plazo no ha sido plenamente cuantificado. En consultoría solemos advertir que un riesgo no medido no desaparece: solo se vuelve más caro cuando estalla.

Los desafíos que vienen y qué debería hacer una empresa

Más allá de las cifras, la reforma enfrenta desafíos de ejecución que conviene mirar de frente, porque cualquiera de ellos puede afectar la operación de las áreas de nómina en 2027.

El reto operativo

Colpensiones deberá integrar y conciliar cerca de 25 millones de historias laborales, un volumen que supera con creces su capacidad histórica. Al mismo tiempo, las plataformas de las ACCAI y las del fondo público tienen que sincronizarse para procesar la ventana de traslado. Si esa integración tecnológica no está lista a tiempo, el traslado de afiliados podría convertirse en un cuello de botella con efectos de cumplimiento legal. Para las empresas, esto se traduce en una recomendación práctica: no dar por sentado que los sistemas responderán sin fricción y anticipar consultas de los trabajadores sobre su situación.

La ventana de traslado y el régimen de transición

El régimen de transición es el refugio de seguridad jurídica para quienes ya tienen derechos consolidados bajo la Ley 100. Quedan por fuera de la reforma las mujeres con 750 semanas y los hombres con 900 semanas cotizadas al 1 de abril de 2027. Quienes cumplen las semanas pero están en el régimen que no les conviene pueden usar la ventana de traslado, siempre que estén a menos de diez años de la edad de retiro y cumplan con la doble asesoría obligatoria. Es una decisión que muchos empleados tomarán sin información suficiente, y donde un acompañamiento serio del área de gestión humana marca una diferencia real.

El sistema de equivalencias

Un elemento poco divulgado, pero estratégico, es el sistema de equivalencias, que permite convertir el capital acumulado en la ACCAI en semanas faltantes para completar el requisito de pensión. Cobra especial importancia para amortiguar el aumento de semanas —de 1.150 a 1.300— que golpea a los trabajadores de menores ingresos que pierden la garantía de pensión mínima del esquema privado. Vale la pena que las empresas lo conozcan, porque afecta directamente las decisiones de sus colaboradores de más bajos salarios.

La lectura de fondo

La Ley 2381 amplía la red de protección social y corrige inequidades que el país arrastraba desde hace décadas. Eso es un logro. Pero lo hace trasladando el costo del ajuste a las generaciones futuras a través de una deuda pensional de gran tamaño, y sin resolver los parámetros que sostienen el sistema en el tiempo. No hay aquí una disyuntiva entre rentabilidad social y estabilidad macroeconómica en el mediano plazo; hay algo más incómodo: un desequilibrio intergeneracional que le pasa la factura financiera de las decisiones de hoy a los colombianos del mañana.

Para una organización, la conclusión operativa es sobria. Primero, prepararse desde ya para los cambios en cotización y para el acompañamiento de los trabajadores en la ventana de traslado, sin esperar a que la reglamentación de los nueve artículos devueltos termine de cerrarse. Segundo, asumir que el ahorro voluntario deja de ser un simple vehículo de optimización tributaria para convertirse en el ancla de estabilidad patrimonial de cada empleado, y comunicarlo así en las políticas de beneficios. Y tercero, incorporar en la planeación de mediano plazo la casi certeza de que vendrán ajustes paramétricos —edad, tasas o ambos— y probablemente nuevas cargas tributarias. No porque queramos ser pesimistas, sino porque la demografía y la aritmética fiscal rara vez se equivocan, y planear con esa expectativa es simplemente hacer bien nuestro trabajo.