

IMPACTO DE LA MUTABILIDAD DE LOS REQUISITOS EN LOS DERECHOS PENSIONALES DE LAS MUJERES EN COLOMBIA¹

RESUMEN

La pensión de vejez no siempre fue regulada en Colombia, sino hasta su reconocimiento como derecho humano y fundamental. De ahí se construyeron los requisitos para acceder a ella para los magistrados, los trabajadores postales, los empleados públicos, los trabajadores oficiales, los trabajadores de la industria privada en general y las mujeres. Luego, implementando el régimen de transición se instauraría el sistema general de pensiones integrado por el régimen de ahorro individual y el régimen de prima media con solidaridad.

Los nuevos requisitos del Sistema General de pensiones no se acoplaban a todos los trabajadores, por eso hubo que mutarlos y crear unos relativos a la desmovilización, la exclusión del sistema general de pensiones, la salud (invalidez, hijo discapacitado y actividad de alto riesgo) y la familia. Aun así, el sistema general de pensiones se quiere transformar por el sistema de pilares incrementando un beneficio a las mujeres.

Es así como, los retos para el sistema general de pensiones no terminan aquí. Pues con la integración de conceptos de identidad de género: hombres y mujeres transgénero, no binario y de género fluido implican la no adecuación a los requisitos pensionales y un debate respecto a los requisitos exigidos a las mujeres.

Quienes desde hace muy poco son reconocidas como trabajadoras y beneficiarias de derechos pensionales, relegadas a las tareas domésticas y la crianza de los hijos, han luchado por incorporarse al mundo laboral sexista. Por eso, los requisitos para obtener la pensión son más flexibles, lo cuales dan resultado cuando se acompañan de políticas de inclusión al empleo.

ABSTRACT

The old-age pension was not always regulated in Colombia, but until it was recognized as a fundamental human right. From there, the requirements for access to it were built for magistrates, postal workers, civil servants, official workers, private sector workers in general and women. Then, by implementing the transitional regime, the general pension system would be introduced, consisting of the individual savings scheme and the medium premium scheme with solidarity.

¹ Melanie Alejandra Grizales Moreno, egresada de la facultad de derecho de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja candidata al título de abogada.

But the new requirements of the General Pension System did not suit all contributors, so it was necessary to mutate the general requirements and create some in relation to demobilization, exclusion from the general pension system, health (disability, disabled child and high risk activity) and the family. Even so, the general pension system wants to be transformed by the pillar system by increasing a benefit to women.

This is how the challenges for the general pension system do not end here. Because with the recognition of gender identity: transgender men and women, non-binary and fluid gender imply the non-adaptation to pension requirements and a debate regarding the requirements required of women.

Those who have recently been recognized as workers and beneficiaries of pension rights, relegated to domestic work and child-rearing, have struggled to join the sexist workforce. Therefore, pension eligibility requirements are more flexible, which results when accompanied by employment inclusion policies.

PALABRAS CLAVES

Pensión, Vejez, Requisitos, Mujeres, Edad, Semanas.

KEY WORDS

Pension, Old age, Requirements, Women, Age, Weeks.

INTRODUCCIÓN

La propuesta de este trabajo se basa en el estudio de los requisitos pensionales de las mujeres y como estos se han transformado reconociendo la desigualdad laboral entre géneros. Para ello, se empleará el método analítico, ya que se realizará una exploración legal a los requisitos de la pensión por vejez y al final se analizará como ha impactado los derechos pensionales de las mujeres.

Por eso, se pretende reconstruir la historia colombiana de la pensión de vejez, identificando su transformación en lo vigente hoy, explorar los beneficios que han ido mutando los requisitos generales para las mujeres y precisar los retos pensionales a futuro que implica el reconocimiento de género. Finalmente, el objetivo de esta investigación será brindar una visión amplia y crítica de la mutabilidad de requisitos pensionales que favorecen a las mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Analizar como la mutabilidad de los requisitos de la pensión ha impactado los derechos pensionales de las mujeres en Colombia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar el desarrollo del sistema general de pensiones colombiano por vejez.
2. Evidenciar la mutabilidad de los requisitos desde la ley 100 de 1993 hasta hoy para la pensión por vejez.
3. Examinar los requisitos pensionales de vejez para las mujeres desde la ley 100 de 1993 hasta hoy.

1. DERECHO A LA PENSIÓN POR VEJEZ EN COLOMBIA.

La vejez siempre fue una contingencia de la cual las personas, las familias y el estado tuvo especial interés. En la vida de cualquier persona, llega un punto donde la salud se deteriora, ya no puede seguir trabajando, pero todavía necesita su propio sustento y el de su familia, para ello se creó una prestación especial llamada pensión.

Pero esta idea de protección no ha existido desde siempre. En Colombia ni siquiera existía el derecho a la pensión y menos un sistema pensional, pero las tendencias jurídicas pensionales internacionales y las propias necesidades de los trabajadores, han hecho desarrollar normas e instituciones de la seguridad social que cubran esta contingencia.

Tras reconocer a la pensión en instrumentos internacionales como el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y la declaración de los derechos humanos como un derecho humano. Para algunas personas pasó de ser un privilegio exclusivo, a ofrecer alternativas para cada situación en especial, para tener en cuenta trabajos como la Fuerza Pública, el Magisterio y los trabajadores de Ecopetrol que por su labor merecen un trato benevolente.

De esta manera, el derecho a la pensión por vejez fue elevado a mandato constitucional consignado en el Art 48 así “es un servicio público y obligatorio dirigido y en coordinación del estado, que se rige por los principios de universalidad, eficiencia y solidaridad” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Lo que le permitió avances en justicia social y equidad.

Entonces cobran importancia los requisitos pensionales para obtener dicha prestación por vejez, que en la mayoría de las regulaciones conjugan las exigencias de edad y tiempo de servicio o semanas cotizadas, que deben articularse simultáneamente para lograr el reconocimiento de la pensión por vejez. Requisitos que, según la historia se han convertido en la base del sistema general de pensiones vigente.

1.1 HISTORIA DE PENSIONES POR VEJEZ ANTES DE LA LEY 100 DE 1993.

El desarrollo de la pensión de vejez, más aún la construcción del sistema general de pensiones ha sido un trayecto lleno de incertidumbres en los ordenamientos jurídicos y Colombia no ha sido la excepción. Por esta razón, para hallar el sentido de la pensión por vejez, es necesario identificar su evolución, por medio de las disposiciones legales construidas por el legislador desde el siglo XX hasta instaurar el sistema general de pensiones, poniendo énfasis a los requisitos para su acceso.

Tabla 1.

Historia de la pensión por vejez colombiana antes de la ley 100 de 1993.

Disposición	Enunciado	Requisitos
Ley 29 de 1905.	Congreso de la República (1905) Concede el derecho a la pensión a los magistrados principales de la CSJ. P [1-4]	Congreso de la República (1905) - mayores a 60 años. • nombrados antes del 1 mayo de 1995. • desempeño con honradez. • No tienen sustento propio. • no han recibido pensión. • paz y salvo con el erario público. • buena conducta. • 30 años de servicio Art [1-4].
Ley 12 de 1907	Congreso de la República (1907) Reconoce el derecho a pensión a los magistrados de la CSJ y de los Tribunales superiores, Jueces Superiores y del Circuito. P [1-2]	Congreso de la República (1905) • Periodo de más de 15 años. • Edad mínima 65 años. • Renunciar a su salario u otra remuneración del Tesoro Público. Art [3-5].
Ley 82 de 1912	Congreso de la República (1912) Reconoce el derecho de pensión a los empleados de los ramos postales y telegráfico. P [1-7]	Congreso de la República (1912) • 30 años o más en servicio. • No suspendido por mala conducta. • Pobreza agraciada o carezca de recursos para la subsistencia. Art [14-16]

Ley 102 de 1927	Congreso de la República (1927) Reconoce el derecho de pensión a los empleados del poder judicial. P [1-4]	Congreso de la República (1927) • No devengar un salario u honorario superior a (80) pesos mensuales. • Cumplir 60 años Art [2-7]
Ley 6 de 1945	Congreso de la República (1945) Reconoce el derecho de pensión a los empleados privados y empleados u obreros nacionales. Lit C Art [14-17]	Congreso de la República (1945) • Cumplir 50 años. • 20 años de servicio continuo o interrumpido Art [14]
Decreto 3041 de 1966	Presidente de la República (1966). Reconoce el derecho de pensión a los trabajadores de Colombia Art [1]	Presidente de la República. (1966) • Cumplir 60 años para varón y 55 para mujer. • 550 semanas en los últimos 20 años o 1000 en cualquier tiempo. Excepto nacido antes de 1917, mínimo 250 semanas. Art [11-57]
Ley 33 de 1985	Congreso de la república (1985) Modifica requisitos del empleado oficial. Art [1]	Congreso de la república (1985) • 20 años de servicio continuos o interrumpidos • Edad 55 años Art [1]
Ley 71 de 1988	Congreso de la República (1988) Modifica requisitos del empleado y el trabajador oficial. Art [7]	Congreso de la República (1988) • 20 años acumulados de aportes en una o más entidades de previsión social • Edad 60 años para el varón, 55 años para la mujer. Art [7]
Decreto 758 de 1990	Presidencia de la república (1990) Modifica requisitos a los trabajadores Art [1]	Presidencia de la república (1990) • 60 años para varón, 55 para mujer. • Mínimo 500 semanas cotizadas en los 20 años antes de la edad establecida, o 1000

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

De los primeros requisitos para alcanzar la pensión por vejez, se puede deducir que, conforme avanzan los años, se vinculan más clases de trabajadores; se incluyó la prohibición de recibir doble reconocimiento del erario; se exigió a los empleados oficiales menos edad y se redujeron los requisitos de pensión para todos los trabajadores.

Se destacan similitudes en requisitos como la exigencia de un tiempo mínimo de trabajo entre los 20 y los 30 años de servicio; la exigencia de una edad mínima; que el estado fue vigía de su cumplimiento al menos en el principio y que la distinción entre hombres y mujeres ha sido constante.

Así mismo, quedaron requisitos atrás, como la exigencia de buena conducta; la carencia de recursos económicos para mantenerse, que hoy no tiene fundamento, pues no se trata de tener un sustento sino de un reconocimiento por el trabajo de una vida. También se resaltan algunos cambios como de años de servicio a semanas cotizadas, esto debido a la creación del ISS donde la base no era tiempo de servicio, sino el número de cotizaciones semanales.

1.2 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.

Después de crear inintencionalmente diferentes requisitos para varios grupos de trabajadores, el legislador se dio a la tarea de unificar criterios. Dejando de lado los regímenes especiales, que no son objeto de estudio. Galeano, García et al. (2021) llegaría a la conclusión que.” EL sistema general de pensiones que se estableció hasta la ley 100 cambió las situaciones en que las personas podían pensionarse para siempre.” (p.130)

Tabla 2.

Requisitos Generales de la ley 100 de 1993

Congreso de la República	Presidencia de la república (1990)
(1993) Modifica requisitos a los trabajadores Ley 100 de 1993 Art [33]	● 60 años para varón, 55 para mujer. Excepto si al 1 abril de 1994 tenía 40 años para hombre, 35 años para mujer cobija régimen anterior. ● Cotizar 1000 semanas durante cualquier tiempo. Aplicable hoy en día únicamente para las mujeres Sentencia C- 2023

Art. Excepto 15 años de servicios o 750 semanas cotizados lo cubija el régimen anterior Art [33-36]

A partir de 1 enero de 2005

- Las semanas se incrementarán en 50.

A partir de 1 enero de 2006

- Las semanas se incrementarán en 25 cada año hasta alcanzar a las 1300 en 2015.

A partir de 1 enero de 2014

- 62 años para hombre, 57 para mujer Párr. 4 Art [33-36]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Si bien el objeto de análisis no es la forma en que las personas se pensionan, sino sus requisitos para llegar a ella. Es de interés precisar que se establecieron dos exigencias relevantes la edad y el tiempo de servicio. Por un lado, la edad de los hombres se mantiene en el tiempo, mientras que el de las mujeres tiende al alza.

Por otro lado, se establecieron 1000 semanas, equivalentes a 20 años de servicio, para garantizar la prestación de las pensiones en el tiempo, un promedio entre 30 años de servicio de las primeras regulaciones y las más cercanas a la ley 100 de 1993 que consideraban 10 años en los últimos 20 años. Para lograr la sostenibilidad fiscal del sistema, la ley 100 se reformó con la ley 797 de 2003, que elevó los requisitos en edad y tiempo para alcanzar la pensión de vejez.

De este modo se instauraron los requisitos generales para la pensión de vejez, que varían dependiendo si era régimen de ahorro individual o prima media con solidaridad, esquema implementado por el sistema general de pensiones como se verá a continuación:

2. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN POR VEJEZ.

El objetivo del sistema general de pensiones fue agrupar los requisitos de las diferentes actividades laborales. A partir de ahora sería diferente, todos tendrían que cumplir dos requisitos: A). 1300 semanas cotizadas. B). Edad de pensión cumplida dependiendo si eres hombre o mujer y tendrían que elegir entre pertenecer al régimen de prima media con solidaridad o al régimen de ahorro individual con solidaridad dos regímenes por excelencia diferentes, independientes y excluyentes.

2.1 REQUISITOS EN EL RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA CON SOLIDARIDAD

Aquí se observa la exigencia de los requisitos clásicos del sistema general de pensiones, cuyo sistema se basa en la recolección de aportes en un fondo común, bajo el principio de solidaridad, para que los trabajadores financien las pensiones y se sostenga en el tiempo así:

Tabla 3.

Requisitos Régimen Prima Media con Solidaridad

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
Régimen de Prima Media con Solidaridad	• 62 años para hombre, 57 para mujer. • 1300 semanas cotizadas. Art [33]
Ley 100 de 1993 Art [33]	

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa.

Las ventajas que se observan en cuanto a los requisitos son: la claridad que no lleva a interpretaciones adicionales (una sola modalidad); la seguridad, pues no depende de la rentabilidad sino de efectuar cotizaciones; si no se reúnen las semanas requeridas, se otorgará una indemnización sustitutiva.

En cuanto a la pensión propiamente dicha, tiene respaldo estatal para pagarla; tiene derecho al pago de una mesada 13; se puede obtener un montó más alto de la pensión gracias a que el IBL se calcula según los 10 últimos años de cotización; se realiza la sustitución pensional.

2.2 REQUISITOS EN EL RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD

Si bien en principio deberían ser los mismos requisitos, por tratarse de un régimen privado en cuya base es el ahorro individual sometido a inversiones, lo importante es que la persona haya efectuado las cotizaciones suficientes para poder pagar su propia pensión así:

Tabla 4.

Requisitos Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
régimen Ahorro Individual con Solidaridad Ley 100 de 1993 Art [64]	• Edad escogida • Capital total en la cuenta de ahorro individual de 110% del SMLMV Art [64]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa.

De ahí se puede extraer que las cotizaciones no dependen del 100% del cotizante porque influye la rentabilidad de sus ahorros, sometidos a un riesgo alto, moderado o bajo según la edad de la persona, se sujetan al éxito de las inversiones de la administradora de pensiones, lo que significa asumir pérdidas; que, sí depende de la edad establecida, las proyecciones de las pensiones son tan altas que los trabajadores del común no se pensionarán antes de la edad mínima.

De tal forma, que las pensiones son más bajas en comparación con el RPM porque el IBL depende del monto recaudado en la cuenta individual de acuerdo con las proyecciones a futuro más la sustitución pensional; existen diferentes modalidades para pagarla, si se desea la intervención de una aseguradora, si opta por la sustitución pensional o acrecer la masa sucesoral.

2.2.1 GARANTIA DE PENSIÓN MÍNIMA.

Debido a que muy pocas personas se pensionaban en el régimen de ahorro individual con solidaridad, porque no alcanzaban a ahorrar en su cuenta individual el 110% requerido, el estado con fondos públicos garantiza la pensión mínima con un aporte de 150 semanas mientras se cumplan los siguientes requisitos:

Tabla 5.

Requisitos de la Garantía Pensión Mínima.

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
Garantía de la Pensión Mínima Ley 100 de 1993	● 62 años para hombre, 57 para mujer. ● No alcanzaron a reunir el capital reunido en la cuenta de ahorro individual de 110% del 1 SMLMV.
Art [65]	● 1150 semanas cotizadas ● Devenga 1 SMLMV Art [35,65]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Según el Art 84 de la ley 100 de 1993 debe encontrarse en alguna de las siguientes situaciones; que no se alcance a reunir el capital suficiente para una pensión mínima, o con lo ahorrado no se pueda pagar 12 semanas mensuales (Congreso de la República, 1993). Por otro lado, se demandó la constitucionalidad de este beneficio en la sentencia C-538 de 1996 y se mantuvo ya que es un deber

del Estado prestar el servicio de la seguridad social y proteger a los adultos mayores. (Corte Constitucional, par 2.2).

3. MUTABILIDAD DE REQUISITOS

La mutabilidad es aquello que es mutable por esencia y definida por la RAE (2023) como “alterable, variable, cambiante, tornadizo, convertible, versátil, veleidoso, proteico, volátil, del latín *mutabilis*” (pag.1). Y esto sucede cuando unos requisitos generales cambian por las circunstancias que hacen más gravosa o beneficiosas el derecho a la pensión de vejez.

La razón para poner excepciones a la regla es que todas las personas no viven en las mismas condiciones. Por eso en vez de crear más igualdad material se han creado a lo largo de la ley 100 de 1993 y avances jurisprudenciales las diferentes modalidades para la pensión por vejez.

De manera que, la Corte Constitucional en la sentencia C-461 de 1995 hace un manifiesto de dichos requisitos desiguales “Al crear regímenes pensionales especiales, salvaguarda una protección igual o mayor, ya que la diferenciación no es discriminatoria sino favorecedora a los trabajadores a los que ampara” (Corte Constitucional, 1995).

3.1. PENSIÓN ESPECIAL PARA DESMOVILIZADOS

A pesar de ser una excepción propia de la ley 100 de 1993 es muy poco conocida, por su derogatoria en el acto legislativo 01 de 2005. Pero que ha jugado un papel de especial relevancia en la negociación con cualquier grupo armado, para invitarlos a unirse a la vida civil y demostrar el apoyo del estado, con beneficios como:

Tabla 6.

Requisitos Especial para desmovilizados.

Presidente de la	Presidente de la República (1993)
República (1993)	Colombiano desmovilizado producto de un acuerdo de paz presente o futuro
Pensión Especial para	
Desmovilizados Decreto	62 años para hombres, 57 años para mujeres
Ley 2090 de 2003 Art	500 semanas cotizadas Art [147]
[147]	

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

A pesar de la derogatoria tácita de este beneficio, el Consejo de Estado en Sentencia de Unificación SUJ-031-CE-S2-2023 lo hizo valido utilizando los siguientes argumentos:

La disposición se dirige a que esta población pueda obtener el derecho a la pensión de vejez como cualquier ciudadano, pesar de que, por participar en el conflicto armado, abandonaron el mundo laboral y del Sistema General de Pensiones. Así pues, constituye un mecanismo de protección para acceder a una vejez vida digna, para que su mínimo vital no se vea afectado por completar los requisitos pensionales generales. (Consejo de Estado, 2023, p 23).

Por eso es una garantía especial, para quienes fueron excluidos de la vida civil y, por tanto, del mercado laboral, puedan reintegrarse a la sociedad, es compensarlos por dejar las armas y aportar al sistema productivo del país.

3.2 BENEFICIO NO ESTAR AFILIADO AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.

Más allá de ser un beneficio es una penalidad al empleador por no haber cumplido sus obligaciones de afiliación y pago al sistema, por lo que comúnmente se conoce como pensión sanción en la cual deben concurrir las siguientes circunstancias:

Tabla 7.

Requisitos de la Pensión Sanción.

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
Pensión Sanción Ley 100 de 1993 Art [133]	● Trabajador quien no afiliado al sistema de seguridad social en pensiones ● Desvinculado sin justa causa ● Laboró para el mismo empleador entre 10 y 15 años ● 60 años para hombre, 55 años para mujer posterior al despido ● Trabajador del sector privado o trabajador oficial. Art [133]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Este beneficio protege a ese trabajador que se ha dedicado a realizar los sueños de emprendimiento de una empresa o de otra persona, y que para ello ha puesto su vida, su salud y juventud en el trabajo que realiza. Y que al final de sus días ya no le quedan fuerzas para trabajar y no lo contratan en otro lugar, pero aun así necesita dinero para su sustento básico y el de su familia.

3.3 BENEFICIO EN RELACIÓN CON LA SALUD

Estar enfermo o cuidar de alguien enfermo es uno de los mayores desafíos de la vida, que no se acaba con el cumplimiento de requisitos, sino que es para toda la vida. Por eso, el legislador ha otorgado beneficios relacionados a esa situación como: la pensión anticipada por vejez, la pensión de madre o padre con hijo con invalidez y la pensión por actividad de alto riesgo.

3.3.1 PENSIÓN ANTICIPADA POR VEJEZ

Considerando el estado de salud de las personas, sin importar el género, teniendo en cuenta el paso del tiempo y el desgaste del trabajo. Y Solicitarles que esperen a la edad de pensión, obligarlos a trabajar en dichas condiciones es indigno e injusto, por esta razón se estableció:

Tabla 8.

Requisitos Pensión Anticipada por vejez

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
Pensión Anticipada por vejez Ley 100 de 1993	• 55 años • 1000 o más semanas cotizadas • Padecer una discapacidad física, psíquica o sensorial del 50 % o más. Parr.4 Art [33]
Parr.4 Art [33]	

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Si bien los requisitos de la pensión por invalidez son más flexibles, con el PCL superior al 50 % de origen laboral o de origen común, no importa la edad le otorgan la pensión. Sin embargo, no tiene las mismas garantías en términos prácticos que la pensión anticipada por vejez, porque no hay posibilidad de revaluarse como si la de invalidez.

3.3.2. PADRE O MADRE CON HIJO DISCAPACITADO.

Tener un hijo es un trabajo arduo, pero que sea inválido representa un dolor que se carga para siempre, ya que requiere de más esfuerzo y constancia, un doble trabajo imperceptible a simple vista, pero que los padres realizan hasta el último día de sus vidas. En vista de dicha desventurada circunstancia se ha establecido lo siguiente:

Tabla 9.

Requisitos Pensión Padre o Madre con hijo inválido

Congreso de la República (1993)	Congreso de la República (1993)
Pensión Padre o Madre con hijo inválido Ley 100 de 1993 Parr.4 Art [33]	● Madre o Padre e hijo calificado con invalidez física o mental que permanezca en ese estado y continúe así. ● Dependencia su hijo del trabajador@. ● 1300 semanas cotizadas. ● Cualquier edad mientras no se incorpore a trabajar. Parr.4 Art [33]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

¿Se otorga la pensión referida tanto a padre y madre o solo a uno?

Esta duda es resuelta por la misma ley 100 de 1993, en donde establece en su Párr. 4 Art 33 Si la madre ha muerto y si el padre tiene la patria potestad del hijo inválido, puede acceder a la pensión con los mismos requisitos. (Congreso de la República,1993). Lo cual hace inferir que solo se otorga a una persona, es quien tiene la patria potestad.

¿Se verifica la crianza efectiva del hijo?

Para entender esto hay que empezar por el espíritu de la ley, que fue el siguiente Corte Suprema de Justicia (s.f) “crear una protección para el desarrollo, rehabilitación integración social del hijo discapacitado, que se beneficiaba del acompañamiento y el afecto de sus padres” (pag.9).

De ahí que la persona tenga que comprobar que se dedica solo al cuidado de su hijo. Así pues, en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL12931-2017 se describía el caso de un padre que solicitó esta pensión, porque colaboraba con el cuidado de su hijo inválido. Sin embargo, no bastaba la dependencia o el cuidado de su hijo hacia el trabajador, ya que su esposa y madre cuidaban todo el tiempo gracias a su oficio de ama de casa, lo que le permitía al cotizante trabajar sin preocupaciones por el cuidado de su hijo (págs. 9-15). Lo que significa que el cuidado debe ser exclusivo.

Pero hay alternativas, para no hacer tan gravosos los requisitos exigidos en esta modalidad de pensión según el Ministerio de justicia y del derecho (s.f) “Los padres eventualmente pueden renunciar a la pensión especial de vejez por hijo con discapacidad y pedir el reconocimiento de la pensión de vejez común con el cumpliendo con la edad de pensión de vejez” (pag.1)

3.3.3. PENSIÓN POR ACTIVIDAD DE ALTO RIESGO.

Este beneficio se relaciona con el deterioro de la salud de los trabajadores de actividades de alto riesgo.

Tabla 10.

Requisitos de la Pensión Actividad de Alto Riesgo.

Presidente de la República (2003) Pensión por Actividad de Alto Riesgo Decreto Ley 2090 de 2003 Art [3]	Presidente de la República (2003) ● Trabajador que desempeñara; Minería, Altas temperaturas, explosiones o radiación, aeronáutica civil, cuerpo de bomberos, IMPEC ● Mínimo 700 semanas cotizadas continuas o discontinuas o 15 años de servicio. Excepto si tiene cotizadas 500 semanas para el 26 de julio de 2003 deberán cotizar 1000 semanas. ● 55 años. ● Por cada 60 semanas cotizadas además de las exigidas se reducirá un año hasta llegar a los 50 años. Art [2-6]
	Congreso de la república (2008) Ley 1223 de 2008 ● Trabajadores miembros del CTI de la fiscalía con función de escoltas, conductores y policía judicial. ● 650 semanas cotizadas continuas o interrumpidas de cotización de alto riesgo o 1300 semanas. ● 55 años ● Por cada 60 semanas cotizadas además a las exigidas se reducirá un año hasta llegar a los 50 años. Art [1]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Desde luego, es entendible porque el legislador quiso dejar esa excepción por alto riesgo, pues hay una alta posibilidad de tener un accidente o enfermedad sino también de perder la vida. Pero es evidente que hay una falta de estructuración en la ley porque el régimen de transición de este beneficio es más gravoso que el que están instaurando para la pensión especial por alto riesgo. Además, es un error del legislador establecer un número de semanas específicas y luego hacer remisión a las semanas establecidas en la ley 100 de 1993.

Porque pone en contradicción el principio de interpretación de la ley, el cual ordena en un mismo enunciado jurídico que prevalezca la regulación posterior a la anterior, por lo cual se aplicaría las semanas de la ley 100 de 1993. Y, por otro lado, el principio de *indubio pro-operario*, el cual indica que

se debe aplicar las semanas del Decreto Ley 2090 de 2003, porque son las que más benefician al trabajador.

3.4 BENEFICIO PENSIÓN FAMILIAR

En virtud del deber estatal del Art 44 constitucional, de proteger a la familia, el legislador creo una nueva modalidad de pensión de vejez considerando que convivir con una persona y hacer una vida en común por mucho tiempo lo hace trabajar por un mismo fin. Es de allí que a veces los trabajadores no cumplen plenamente los requisitos pensionales, pero para eso también hay una solución dispuesta en los siguientes requisitos.

Tabla 11.

Requisitos de la Pensión Familiar

Congreso de la República (1993) Pensión Familiar Ley 100 de 1993 Art [151 A]	Congreso de la República (1993) Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad ● 62 años para hombre, 57 para mujer. ● No alcanzaron a reunir el capital suficiente en la cuenta de ahorro individual de 110% del 1 SMLMV. ● Solicitud Voluntaria. ● Entre los 2 conyugues o compañeros permanentes reúnan el capital necesario otorgar 1 pensión o 1 pensión mínima. ● Afiliados al Régimen de Ahorro individual o trasladar al conyugue con menor ahorro. ● Tener más de 5 años de convivencia. ● Pago el bono pensional o las cuotas partes pensionales. ● No ser beneficiario de BEPS, subsidios o ayudas a adultos mayores. ● Afiliado a salud y su conyugue como beneficiario Art [151 B]
	Congreso de la República (1993) Régimen de Prima Media con Solidaridad ● 62 años para hombre, 57 para mujer. ● No alcanzaron a reunir las semanas requeridas. ● Al sumar las semanas de los conyugues o compañeros permanentes supera el mínimo de las semanas requeridas.

	● Afiliados al Régimen de Prima media con solidaridad y trasladar a su conyugue. ● Tener más de 5 años de convivencia. ● Afiliado a salud y su conyugue como beneficiario. ● No ser beneficiario de BEPS, subsidios o ayudas a adultos mayores. ● Pertenecientes al Sisbén 1 y 2. ● La pensión no puede exceder 1 SMLMV. ● A los 45 años cada cónyuge debe haber cotizado el 25 % de las semanas necesarias para pensionarse Art [151 C]
--	--

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación.

Aunque no es una invención propia de la ley 100 de 1993, sino una adición de la ley 1580 de 2012, trajo beneficios para las familias colombianas. En resumidas cuentas, los requisitos no son idénticos en el RPM y el RAIS, pero comparten exigencias como la edad de los requisitos generales; que sea insuficiente ahorro mínimo en el RAIS o a las semanas mínimas en el RPM; tener la calidad de conyugues o compañeros permanentes además de 5 años de convivencia; estar afiliado a la misma EPS y no ser beneficiarios de ayudas estatales.

Sin embargo, para el régimen de prima media con prestación definida hay muchas más limitaciones en cuanto al monto del IBL, la estratificación, las condiciones de cotización para proteger el dinero público.

3.5 REFORMA PENSIONAL

Se plantea desde el Gobierno Nacional cambiar totalmente el sistema general de pensiones que se viene conociendo desde 1993. Uno que funcionó a partir de pilares con sus propios requisitos, integrando las ventajas del régimen de prima media con solidaridad y el régimen de ahorro individual con solidaridad, manteniendo las mutabilidades o modos especiales de pensionarse por vejez, como la pensión de padre o madre con hijo discapacitado y la pensión familiar.

Tabla 12.

Requisitos en la Reforma Pensional

Pilar Solidario	Pilar Semicontributivo	Pilar Contributivo	Pilar Ahorro Voluntario	
		Prima media	Ahorro individual	
(Ministerio de Trabajo,2022)	(Ministerio de Trabajo,2022)	(Ministerio de Trabajo,2022)	(Ministerio de Trabajo,2022)	(Ministerio de Trabajo,2022)
• Tener 65 años. • En pobreza extrema. • Ser ciudadano colombiano no • Acreditar residencia mínima de 10 años Art [3 y 17].	• Tener 65 años. • Haber cotizado entre 150 y 1000 semanas. • Aplicable pilar solidario o tener ingresos inferiores a 1 SMLMV beneficiarios de BEPS Art [3 Y 18]	• Cotizar entre 1 y 3 SMLMV. • Tener 57 años para mujer 62 para hombre. • Cotizar 1300 semanas, se puede sumar equivalencias con el ahorro individual. Si es mujer 50 semanas menos por máximo 3 hijos Art [3,19,33y 36]	• Cotizar entre 3 y 25 SMLMV. • Tenga el ahorro suficiente para la pensión con 13 mesada s y la sustitución pensional. Art [3]	• Ahorro en el sistema final de vida ro. Art [3]

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir del proyecto de reforma pensional.

Obviamente, todos los pilares no se pueden considerar como una pensión como tal, porque en los 2 primeros casos Art 17 en el pilar solidario se concederá una “renta básica solidaria” (Ministerio de trabajo,2022). Y en el otro caso, el art 18 en el pilar semi- contributivo no otorgará una pensión mayor

al 80% de 1 SMLMV (Ministerio de trabajo,2022). Lo cual no constituye una pensión mínima con la que una persona pueda sobrevivir con dignidad.

Por otro lado, cambiaría el sistema general de pensiones a una integral de vejez, lo que supone como indica el art 32 de la reforma que el pilar contributivo integrara a la pensión mediante los aportes a prima media con prestación definida y ahorro individual (Ministerio de Trabajo,2022).

Además, implementa un beneficio no visto que son mujeres con hijos, indica la reforma "como reconocimiento al trabajo no remunerado de las mujeres" (Ministerio de Trabajo,2022) y mantiene la diferenciación de edad, lo que no resuelve los problemas actuales de acoplarse a los requisitos femeninos o masculinos.

3.6 CAMBIO CON RELACIÓN IDENTIDAD DE GENERO.

Lo mejor de la seguridad social específicamente del tema pensional es que es aquel derecho que más rápido y profundo cambia no solo conceptos pensionales sino también es el que mejor se adapta al mundo moderno. Por lo tanto, es el derecho que más ha impactado los derechos humanos, la constitucionalización del derecho, el derecho civil y el derecho de familia.

Una muestra de ello es el concepto de amor y la familia que no serán estudiado por el momento. Pero sí el género, que le dio un nuevo significante a ser hombre y ser mujer y no solo eso, sino que además ha influido en los requisitos pensionales.

En sentencia T-033 de 2022, la Corte Constitucional recoge los avances más importantes respecto al género que no es más sino una construcción individual a partir de experiencias personales, definitivamente no se nace con él, sino nace de la autopercepción de la persona, por lo cual enmarca un derecho constitucional, relacionado con la libertad y la personalidad jurídica (par 27-33).

A nivel internacional, en el informe de la Comisión Interamericana de DDHH sobre las personas trans y los géneros diversos indica que ser una persona trans es tener una identidad de género diferente a la socialmente establecida para el género de su nacimiento, se identifican con lo masculino, lo Femenino, lo neutral o lo fluctuante (págs. 39-40)

Respecto al género y los requisitos pensionales, la legislación no se ha pronunciado, por lo que quedó tácitamente relegado a la jurisprudencia. Lo que supone retos para el sistema general de pensiones en cuanto a sus requisitos de la siguiente forma:

3.6.1 HOMBRE TRANSGENERO

De acuerdo con, el Informe sobre las personas trans y los géneros diversos de la CIDH explica que al igual que las mujeres transgénero los hombres transgénero son víctimas de la discriminación, ya que

bajo la perspectiva de los hombres cisgénero el sesgo de feminidad pone en subalternidad los hombres trans, es así como sufren un rechazo privado y son invisibilizados (págs. 42-43).

Pero dentro de sus luchas legales, los hombres trans han logrado el reconocimiento de cierta clase de derechos como; el derecho a ser tratados como se sienten que va de la mano de la no discriminación; en cuanto a la salud el derecho al tratamiento hormonal y al cambio de sexo. Pero hay otros aspectos en donde no es claro el alcance de sus derechos.

Como el servicio militar, que la Corte Constitucional en la sentencia C-220 de 2019 explica como ya se ha ordenado para que se dé la reincorporación efectiva de los hombres transgénero en la sentencia T-099 de 2015, otorgándoles el derecho de prestar ese servicio, pero respecto a la obligatoriedad de prestar el servicio militar a los hombres trans se declaró inhibida para pronunciarse (par 30). Así pues, en la ley 1861 de 2017, no se establece como obligatorio para los hombres trans, pero tampoco se incluye en las situaciones exceptuadas, dejando un vacío legal.

En cambio, la Corte Constitucional en comunicado oficial ha afirmado que en sentencia C-322/23 de la Magistrada Natalia Ángel Cabo, la licencia de maternidad se extiende tanto a los hombres transgénero y como a los no binario, porque esto tiene que ver con la función reproductiva de las personas y con el derecho del niño de compartir sus primeros meses en compañía de sus progenitores (págs. 11- 13).

Por ende, es incierto si en el futuro esta misma confusión se presentará en los requisitos pensionales; si se apliquen a los hombres trans los mismos requisitos de las mujeres cisgénero, porque biológicamente experimentan la maternidad, o se apliquen por los criterios de las mujeres trans quienes luchan contra la discriminación en el mundo laboral o por el contrario se aplica los mismos requisitos de los hombres por el criterio de pariedad.

3.6.2 MUJER TRANSGENERO

La dificultad de este caso, donde una mujer transgénero pide el reconocimiento de la pensión de vejez a los 57 años, es que se la niega la administradora de pensiones porque le faltan años para alcanzar la edad de pensión para los hombres, pero ya no es hombre sino mujer y quiere aplicar a sus mismos requisitos.

La Corte Constitucional lo ha abordado de la siguiente manera en la sentencia SU-440 (2021) determinó que para este caso se debe aplicar el criterio de trato paritario, lo que significa que deben recibir las mismas obligaciones y beneficios legales que tienen las personas cisgénero del género que se sientan identificados. (par 146)

Así mismo también señala que no es absoluto, pero en materia pensional se aplica debido a que las mujeres transgénero y las mujeres cisgénero se pueden comparar en el sentido que tienen muchas barreras al acceso al mundo laboral y al igual que ellas tienen dificultad para reunir los requisitos de pensión, por eso les es aplicable la misma edad de pensión mientras que haga la corrección del sexo en los documentos de identidad (Corte constitucional, 2021, par 149).

Finalmente, ser mujer transgénero en Colombia tiene varias dificultades en principio y la más grave es la violencia que afrontan día a día que las puede llevar a la muerte; la discriminación muy marcada en los aspectos ordinarios de la vida; acceso a la propiedad; acceso al trabajo con oportunidades laborales muy limitadas, por los estigmas lo que a su vez les dificulta acceder a un empleo formal y por su puesto a una cotización para una pensión de vejez.

Tal vez, ni siquiera tendrían que acceder con los beneficios que se les dan a las mujeres cisgénero porque viven en condiciones muy diferentes las mujeres transgénero, es así como deberían existir unos requisitos especiales, pero más allá de ellos una verdadera ayuda estatal para vincularse a la fuerza laboral.

3.6.3 NO BINARIO

Según explica el Informe sobre las personas trans y los géneros diversos de la CIDH ser no binario es no sentir que su identidad encaje en alguno de los 2 géneros convencionales, más bien es identificarse con una posición única diferente a los géneros, algunas personas no se identifican con ningún género en particular y se consideran agenero y otros sin género. (pág. 44).

La Corte Constitucional no es indiferente a las personas de género no binario, por lo cual en la sentencia SU-440 de 2021 menciona que las personas no binarias son aquellas que no se identifican con las experiencias de género de ser hombre o ser mujer (par 58). Por eso determinó que en los registros civiles de nacimiento y las cédulas de ciudadanía violaban los derechos al encasillar a una persona en algún sexo de hombre o mujer. (par 58).

Es así como estudiando el caso la Corte Constitucional en sentencia T-033 de 2022, reconoce que los documentos de identificación deben tener una casilla adicional la no binario para garantizarle el derecho fundamental a la libertad, identidad de género, igualdad, personalidad jurídica a las personas no binarias. (par 90).

Esta identidad de género es la que supone más problemas para los requisitos de pensión de vejez. Ya que con las personas transgénero esta subsanado en primicia porque se aplica el criterio de paridad y se otorga los requisitos según el género que se identifiquen. Pero en cambio como no aplica este

criterio, se presenta el dilema en la justicia ¿si se realiza una ponderación entre los requisitos de los dos géneros? ¿se aplica los requisitos del género de nacimiento?

Pero en materia pensional no hay un pronunciamiento respecto a los requisitos pensionales, lo cual tiene sentido porque hasta ahora se están dando los primeros reconocimientos a las personas de un género alternativo al normativo, pero que en el futuro supondrá dilemas legales.

3.6.4 GENERO FLUIDO

Si bien el género fluido hace parte del género no binario no son lo mismo, ya que la Universidad de los Andes (s.f) precisa que “es aquella persona cuya expresión o identidad de género varía entre masculino y femenino, o se encuentra dentro de este espectro”. (pág. 1). De acuerdo con las experiencias personales cambia y sienten que no hay que encajar en un molde. De igual manera la Fundéu RAE (2019) coincide que se trata de "no identificarse con una identidad de género y fluir entre ellas" (pag.1).

Es decir, mientras que el no binario, no se identifica con ningún género en específico; el género fluido transita entre el masculino, femenino y el no binario, haciendo regresiones de género dependiendo si se sienten más hombres que mujeres y viceversa. Así lo ha reconocido la Corte Constitucional en sentencia T-447 de 2019, en donde distingue que hay diferentes identidades de género tales como transexualidad, no binario y género fluido (págs. 142-143).

Al respecto, se han desarrollado jurisprudencialmente los efectos civiles para el género fluido, lo que implica el reconocimiento a la personalidad jurídica y el registro en documentos públicos. Como los explica la sentencia T-033 de 2022, la ley 1260 de 1970 habilita a las personas a cambiarse el nombre una sola vez, pero con el desarrollo jurisprudencial se permitió cambiarlo cada 10 años, pero luego la sentencia C-114 de 2017 permitió cambiarlo por identidad de género, pero en vista que eso no era suficiente para tutelar los derechos concedieron el cambio de sexo por segunda vez. (par 90).

El género fluido implica retos para acogerse a requisitos pensionales otorgados según el género, que no es estático y, por tanto, no hay forma que el sistema y el respeto de la identidad de género del cotizante no sean vulnerados en algún punto.

Igualmente, en materia pensional no hay pronunciamientos hasta el momento, respecto a cómo debe la persona de género fluido acceder a los requisitos de vejez. De la misma forma, será un problema con el cual, los jueces de la república tendrán que lidiar hasta que busquen una nueva forma de solucionarlo o el legislador equipare los requisitos para acabar estas discusiones.

3.6.5 SER MUJER CISGÉNERO.

Desde siempre las mujeres han trabajado, aunque desde hace poco se les reconoce como tal. Todo empieza con la Ley 53 de 1938, donde se habló por primera vez de la maternidad y por lo tanto de la mujer trabajadora; siguieron el Decreto 1632 de ese año, la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2663 de 1950 (código sustantivo del trabajo) reconociendo a la mujer trabajadora, estatus recibido antes que el ciudadano que fue hasta 1954.

Como reconocimiento de la historia laboral de las mujeres, en sentencia C-410 de 1994 la Corte Constitucional acepta que las mujeres antes fueron relegadas al trabajo doméstico no remunerado, considerado como una actividad improductiva y a ellas como personas dependientes de los hombres. Y cuando ingresaron al mundo laboral siempre fueron puestas en cargos subestimados y con menor remuneración en comparación con los hombres (lit F).

En cuanto al derecho a la pensión, apareció la mención a la mujer hasta el año 1966 mediante el Decreto 3041, 28 años después de su primer reconocimiento legal como trabajadora. Donde se distingue la edad entre hombres y mujeres para dicho reconocimiento. Lo que significa que las mujeres accedían con los mismos requisitos dispuestos para los hombres, pero esto no sería nunca más así, pues se mantendría la distinción de los requisitos hasta el día de hoy.

3.6.5.1 DISTINCIÓN DE LA EDAD PARA LAS MUJERES.

Quizá en el pasado no era importante pensar la edad de pensión según el género, pero, con la inserción de las mujeres al mundo laboral. Se tuvo que estipular una edad observando como en todos los sistemas; la expectativa de vida; así como el sacrificio simultaneo en las tareas del hogar y la crianza.

Respecto a la edad establecida en el sistema general de pensiones para acceder a la pensión de vejez, el ministro de trabajo y seguridad social Luis Fernando Ramírez, se refirió de la siguiente manera:

“(…)La edad de pensión es 60 años para hombres y 55 para mujeres en el Instituto de Seguros Sociales, y 55 y 50 años en la Caja de Previsión, ya no corresponden a las expectativas de vida de los pensionados. Hoy por hoy, la esperanza de vida a los 60 años es de 18.6 años, y a los 65 es de 15.1 años. Por lo tanto, no es posible mantener pensiones con las mismas edades, sin elevar considerablemente los aportes, lo que afecta tanto a empleadores y trabajadores.”
(ministro de trabajo y Seguridad social ,1992, p-7)

Así pues, el legislador diseñó las leyes posteriores en concordancia a lo expuesto por el ministro de Trabajo, que en el fondo del asunto protege la sostenibilidad fiscal del sistema. Es cierto que los hombres tienen menos expectativa de vida que las mujeres y a la vez son los que trabajan más, por lo que no se disminuirían los requisitos para las mujeres. A pesar de ello, se deben mantener el beneficio

de menor edad a las mujeres, tal como lo expresó un pronunciamiento de Colpensiones dentro de una defensa de una tutela:

(...)porque la disminución en la edad para obtener la pensión de vejez es una medida afirmativa que busca compensar las cargas biológicas, las barreras sociales y económicas que históricamente han enfrentado las mujeres para consolidar su derecho a la pensión de vejez (Corte Constitucional, 2021, sentencia SU-440 de 2021, par 143).

En concordancia, la sentencia C-410 de 1994 expresa que la incursión en el mundo laboral de las mujeres no ha sido un motivo para relegar las cargas del trabajo doméstico que desempeñaban, la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y los ancianos, la alimentación y el aseo; una doble jornada, donde no hay descanso en los fines de semana o los días festivos y que no es reconocido como trabajo incluso por las mismas mujeres (lit f).

Además, la mujer asume el rol de compañera, madre y proveedora y esto no se reconoce en el sistema de seguridad social y por ello no recibe beneficios, pero a cambio ocupa su tiempo libre y debilita su salud. Es cierto que tiene mayor expectativa de vida que los hombres, pero no disfruta de una vida tan plena como la de estos; pues la carga de la crianza de los hijos esta exclusivamente relegada a las mujeres. Por eso la disminución en la edad de pensión es un mecanismo para compensar la desigualdad de géneros en el mercado laboral (lit f).

Todo esto tiene que ver con que como lo afirma Todaro refiriéndose a la mujer y a la globalización:

La responsabilidad familiar vuelve a las mujeres más vulnerables a la flexibilización laboral ya que por lo apremiante de su situación se ven obligadas a aceptar trabajos paupérrimos sin protección laboral y de seguridad social, para poder realizar simultáneamente el trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Lo que muta esta vulnerabilidad femenina en una estrategia desreguladora del mercado de trabajo. (Tobaro, 2000, págs. 3-4)

Los beneficios en los requisitos pensionales para las mujeres justifican su existencia y aplicación, compensan el trabajo que no se ve, pero es arduo y que nunca se le da el reconocimiento que merece y sobre todo equilibra los retos que deben enfrentar las mujeres en el mundo laboral.

3.6.5.2 NUEVOS RETOS PARA LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL.

La sociedad del siglo XXI ha cambiado y las mujeres también, por eso hoy el rastrero de trabajo en el hogar no se puede utilizar indiscriminadamente porque no todas forman hogares, y las que lo hacen gracias al trabajo sus parejas asumen las tareas del hogar, el cuidado de los hijos, o las realizan por

igual. Otras optan por no formar un hogar, viven con sus padres o solas, aunque esta tendencia es más es más popular en las trabajadoras jóvenes.

- ✓ Maternidad: no solo se trata de criar los hijos, sino que impacta significativamente el acceso y la permanencia en el trabajo. En primer lugar, los empleadores piensan que los compromisos con los hijos les impiden entregarse 100 % a su trabajo, lo que limita a las madres a acceder al mundo laboral. Por eso muchas mujeres se ven en la disyuntiva de ser madres o trabajadoras.

Por otro lado, irónicamente con el reconocimiento de derechos de la maternidad, los empleadores prefieren no contratar mujeres en edad fértil que coincide con la edad laboral, para ahorrarse dinero, trámites y buscar un remplazo por el embarazo de una trabajadora.

- ✓ Acoso laboral: el ser la proveedora de un hogar, madre cabeza de familia, las hace emplear en cualquier tipo de trabajo que les permita pagar las cuentas y a su vez ser más susceptible a aguantar todo tipo de tratos como explotación laboral, no reconocimiento de derechos laborales, insultos y malos tratos por conservar su empleo.
- ✓ Acoso sexual: La apariencia física es determinante. Por un lado, las mujeres son acosadas por sus jefes o compañeros de trabajo, con pretensiones de índole sexual, con la amenaza de ser despedidas o no renovado su contrato. Por otro lado, no son contratadas por su apariencia física ya que no van acorde a lo que la empresa quiere transmitir.
- ✓ Parejas sentimentales: El rol que juega las parejas sentimentales de las mujeres es importante en el trabajo, ya que las pueden incentivar o desalentar a trabajar, ofreciéndoles que ellos se hacen cargo de todos los gastos.

Otro riesgo, que se corre con las parejas, es su aparición en el lugar de trabajo a realizar reclamos o hacer declaraciones de amor, situación claramente prohibida y vergonzosa en el trabajo. Y por último la más grave, la violencia intrafamiliar, que no le permite vivir con tranquilidad y estar en las condiciones óptimas para presentarse al trabajo.

- ✓ Menstruación: Es una situación que todas las mujeres experimentan de diferente manera, y hay algunas que se les convierte en un malestar crítico, que no les permite tener el rendimiento óptimo que suelen tener, lo que impacta directamente sus resultados en el trabajo.
- ✓ Autoridad: Al ocupar cargos de mando, no reciben la misma aceptación que sus colegas hombres y es más susceptible a ser relegada del cargo por errores que en un hombre serían pasados por alto, lo que implica más exigencia en el trabajo.

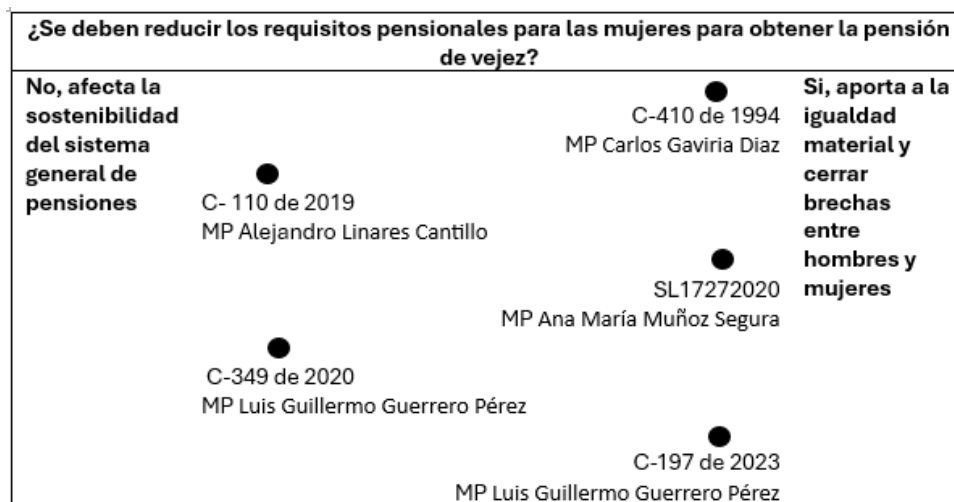
- ✓ Preferencia a los hombres: La falta de experiencia por falta de oportunidades a las mujeres, hace que exista preferencia a contratar hombres. Lo que significa para las mujeres aceptar cargos inferiores, subestimados para su perfil o informales.
- ✓ División de trabajo: Las mujeres aún son encasilladas en los roles de genero clásico: la limpieza, el cuidado, la enseñanza, la salud, la asistencia, las ventas, la cocina, la belleza y el entretenimiento, que limita sus posibilidades en otros ámbitos laborales.
- ✓ Igualdad estricta: Las mujeres no desean ser igual a los hombres, sino tener el mismo reconocimiento y no ser discriminadas por su calidad. En el ámbito laboral se ha desfigurado y, a medida que las mujeres asumen las mismas labores que los hombres a lo largo de la historia, se les exige hacerlo en las mismas condiciones que aquellos, sin considerar las condiciones biológicas innegables, lo que dificulta a las mujeres incursionar en nuevos ámbitos laborales.
- ✓ Sobreoferta: Las mujeres son el grupo poblacional más preparado en el ámbito académico, lo que hace que algunos espacios laborales sean más competitivos. Pero esta proporción no se guarda con relación al empleo en comparación con los hombres.
- ✓ Emprendimiento: las mujeres son empresarias, emprendedoras, quieren trabajar de forma independiente y materializar sus sueños. Sin embargo, por su inexperiencia en el comercio y el machismo presente en el mundo de los negocios, es difícil que reciban inversiones para crecer.

3.6.5.3 REDUCCIÓN DE REQUISITOS PENSIONALES PARA LAS MUJERES.

En pro de reconocer los desafíos del mundo laboral que enfrentan las mujeres, el legislador les ha otorgado beneficios pensionales, lo cuales se debaten continuamente en el ámbito judicial por estar en pugna los principios de igualdad material y sostenibilidad financiera.

Gráfico 1.

Esquema de decisiones jurisprudenciales en torno a beneficios en los requisitos pensionales para las mujeres en la pensión de vejez.



Nota. Fuente: Elaboración propia

La disminución de requisitos para las mujeres fue progresiva. Si bien es cierto, desde que se reconoció a las mujeres en las pensiones han recibido el beneficio de menor edad de pensión. No obstante, alguien sintió que esta disposición violaba el principio de igualdad. Por eso la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia C-410 de 1994, en donde explicó que el beneficio se otorgaba debido a las cargas domésticas y la crianza de los hijos atribuidos exclusivamente a las mujeres y que no tenía ningún tipo de reconocimiento.

Luego, el legislador en pro de reconocer la labor de las madres sustitutas quiso otorgarles un beneficio en los requisitos de la pensión de vejez, pero fue objetado por el Gobierno Nacional. Respecto a ello, la Corte Constitucional en la sentencia C-110 de 2019, manifestó que antes de otorgar un beneficio pensional de tal magnitud, se debe evaluar la sostenibilidad financiera del sistema y el impacto en las pensiones presentes y futuras, por eso en cada disposición normativa hay que tener clara la fuente de financiación. (par 107).

Más tarde, los beneficios de las mujeres en la pensión fueron estudiados por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL17272020, donde demostró que las pensiones necesitan de enfoque de género, pues se encuentran en debilidad manifiesta en seguridad social, ya que el número de mujeres que no recibe ingresos es superior al de los hombres, porque son relegadas las tareas del hogar y el cuidado de los hijos que no es más sino división sexual del trabajo.

Por lo tanto, concluye la Corte Suprema de Justicia que la mayoría de ellas no se pensionan por vejez sino reciben la sustitución pensional de sus esposos, por consiguiente, constituye violencia estructural exigir los mismos requisitos pensionales a hombres y mujeres.

Seguidamente, el legislador propone la disminución de 150 semanas a las semanas exigidas a las mujeres, mientras que devenguen hasta dos SMLMV. Pero nuevamente la medida es objetada por el Gobierno Nacional.

Así que en sentencia C-349 de 2020 la Corte Constitucional reforzando la línea jurisprudencial construida, declara que para otorgar un beneficio pensional que cobija a más de la mitad de los cotizantes debe contar con el aval gubernamental, pensar en que se reducirán las cotizaciones significativamente, en un sistema basado en la solidaridad, lo cual implica menos presupuesto para pagar las mesadas pensionales y aumentar en pasivo pensional que debe asumir el estado (151).

En la disposición más reciente, una persona sintió que exigir el mismo número de semanas a hombres y mujeres era contrario al principio de igualdad. Por eso en análisis de la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2023 ordenó al congreso cambiando sus pronunciamientos anteriores que regulara con enfoque de género las semanas exigidas a las mujeres para la pensión de vejez, mientras tanto, a partir de 2027 disminuirá 50 semanas hasta llegar a las 1000 semanas, y será válido hasta 2035 o hasta que el congreso regule. (Corte Constitucional,2023).

Es así como la Corte Constitucional encuentra que, las mujeres son contratadas en cargos asistenciales (techos de cristal), poniéndolas en desventaja. Además, experimentan dificultades en la ocupación y en permanencia del empleo, porque después de la edad de pensión es difícil la contratación. Lo que las lleva a no completar las semanas necesarias para alcanzar la pensión de vejez. De ahí que, debe existir una coherencia ente la edad y las semanas para acreditar, pues a simple vista parece una ventaja, pero no tienen el mismo acceso al empleo que los hombres.

Agregado a lo anterior, la Corte Constitucional expone que la Organización Iberoamericana de Seguridad Social hace un estudio donde revela que estadísticamente las mujeres llegan a cotizar menos que los hombres. Más aún cuando son mayoritariamente beneficiarias del régimen de prima media, pues al ser menor su edad de pensión y tener más expectativa de vida necesitan de más subsidios estatales. Es por esto por lo que no se ven como titulares de derechos sino como beneficiarias de estos.

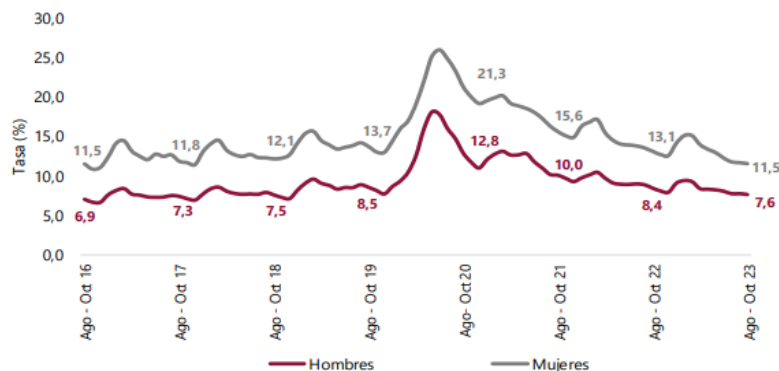
Finalmente, la Corte Constitucional recuerda que las mujeres necesitan tener independencia financiera para vivir con dignidad en la vejez. Por lo que, exigir el mismo número de semanas para hombres y mujeres es discriminatorio y un sacrificio desproporcional, pues no se puede sustentar solo en la sostenibilidad financiera y que no existen suficientes cotizaciones para solventar las pensiones, pues se pueden aumentar las cotizaciones para solucionar el problema, por lo que no hay porqué socavar el derecho de las personas.

Lo principal es que el sistema preste el servicio, ya que es una obligación de la constitución trabajar contra la discriminación, siguiendo los principios de universalidad y progresividad, por eso se deben adoptar medidas afirmativas de igualdad.

3.6.5.4. DESIGUALDAD EN LAS PENSIONES PARA LAS MUJERES.

Gráfico 2.

Tasa de Desocupación según Sexo. Total, Nacional. Trimestre Móvil Agosto-Octubre (2016-2023)



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Nota: Mercado laboral según sexo trimestre móvil agosto-octubre 2023, Adaptada de Grafico de desocupación, de DANE, 2023, Boletín técnico.

Empezando por la tasa de desocupación de las mujeres, donde las cifras hablan por sí solas de la desigualdad de género en el mundo laboral. La sentencia C-197 de 2023 respalda esta conclusión en un estudio del Banco Mundial sobre el impacto de la legislación para superar la desigualdad de género donde “Colombia consiguió un puntaje acumulado de 85 puntos entre 100 y ocupó el puesto 57 en el ranking, por debajo de países de como Uruguay, Ecuador y México” (par 106).

En cuanto a las pensiones, Sánchez (2023) expone la verdad detrás de estos datos afirmando que en 24 años no se ha disminuido la brecha entre la cotización formal de mujeres y hombres, que lleva a que no se pensionen más mujeres que hombres. (t.1:57). Así lo demuestra, el informe de Colpensiones en el año 2017 que reportó que "para ese año, a 1.705.721 personas se pensionaron y quienes, 665.508, fueron mujeres (39%)"(pag.1).

Pero para ello existe una solución, que no implica necesariamente reducir los requisitos para acceder a la pensión por vejez, sino al contrario ayudar a las mujeres a llegar a ellos. Y la forma de materializarlos es implementando el trabajo decente de la OIT, ya que, al mejorar las garantías laborales, mejoran la posibilidad de cotización y prolongación en tiempo.

Políticas de inclusión laboral para las mujeres como en: la Ley 581 de 2000 (30% en cargos públicos), la Ley 731 de 2002(30% en programas de reforestación), la Ley 2117 de 2021 (programas de educación para mujeres), la Ley 1257 de 2008 (incentivos tributarios contratar mujer víctimas de violencia), la Ley 1496 de 2011 (criterios objetivos para la remuneración), la Ley 1822 de 2017 (prohibición de despedir mujeres embarazadas y lactantes sin autorización) y la Ley 82 de 1993 (madre cabeza de familia).

Por supuesto, no quiere decir que, no deban existir excepciones para buscar la equidad y la igualdad material. Pero sí que necesita de políticas públicas que se centren en crear herramientas para el acceso al empleo y su estabilidad, que a su vez creen cotizaciones en el tiempo que permitan la sostenibilidad del sistema y la protección real de las mujeres.

4. CONCLUSIONES

Al explorar las diferentes partes que componen el sistema general de pensiones, es dable llegar a la conclusión que la inclusión pensional ha sido progresiva, tanto en trabajadores como en beneficios. Después de todo, se identifica que el desarrollo del sistema general de pensiones es inacabado, pues fue sometido a los contextos culturales de cada época y, por ende, siempre se adaptará a los cambios de la sociedad.

De este modo, los beneficios se transformaron en mutaciones de los requisitos generales según las circunstancias de debilidad manifiesta de las personas. Pues se evidencia que los requisitos especiales se han otorgado para compensar situaciones difíciles que atraviesan las personas, es decir, es una manera de protegerlas y compensarlas. Porque les es complejo acceder y permanecer en el empleo y por ende reunir las cotizaciones necesarias para cumplir los requisitos de la pensión.

Por otro lado, al examinar el reconocimiento de las diferentes identidades de género. La historia nos advierte que la falta de regulación de dichos casos especiales en los requisitos pensionales deja abierta la posibilidad del abuso del derecho y el desfaldo financiero al sistema general de pensiones, más aún cuando los requisitos pensionales para las mujeres en edad y tiempo son inferiores.

De ahí que la relación encontrada a partir de la lectura de la normativa y los pronunciamientos jurisprudenciales, revelan que existe una profunda brecha entre hombres y mujeres, que se ha pretendido compensar a lo largo de los años con mutación de los requisitos pensionales de los hombres.

Por tanto, el impacto de los beneficios pensionales otorgados a las mujeres ha sido gigante y a penas comparable con el reconocimiento de ser ciudadana y trabajadora, porque les permite vivir con

dignidad en su vejez, sin depender de la sustitución pensional de su esposo o de sus hijos y, a la vez, ser aceptadas como integrante de la sociedad.

Claro, los beneficios de edad y tiempo para las mujeres deben ser acompañados por políticas públicas que permitan su inclusión laboral y ser coherentes con el propósito del beneficio. De lo contrario los derechos pensionales solo se quedarán en el papel.

En este contexto, es relevante destacar que el beneficio propuesto en la reforma laboral para las mujeres subsanaría problemas relacionados al género y sería justo porque reconoce a las mujeres que más se sacrifican que son las madres. Pero aun así ¿es posible pensar en un mejor beneficio pensional para las mujeres?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. DANE (2023) Grafico 1. Mercado laboral según sexo trimestre móvil agosto-octubre 2023. Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-ago-oct2023.pdf>
2. Congreso de la República de Colombia (1905) Ley 29 de 1905. Ley sobre pensiones y jubilación. Diario Oficial No 12343. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1585127>
3. Congreso de la República de Colombia (1907) Ley 12 de 1907. Por la cual se conceden varias pensiones de jubilación y se reforma la Ley 29 de 1905. Diario Oficial No 12942. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1567888>
4. Congreso de la República de Colombia (1912) Ley 82 de 1912. Por la cual se establece la Caja de Auxilios en los ramos Postal y Telegráfico. Diario Oficial No 14751. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73493#:~:text=El%20empleado%20que%20comprobar%20treinta,devengue%20cuando%20tenga%20dicha%20pensi%C3%B3n.>
5. Congreso de la República de Colombia (1927) Ley 102 de 1927. Sobre el aumento y el reconocimiento de pensiones. Diario Oficial No 20655. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1791964>
6. Congreso de la República de Colombia (1945) Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Diario Oficial No 25790. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
7. Presidente de la República. (1966). Decreto 3041 de 1966. Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte. Bogotá,

Colombia: Diario Oficial 32.126. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30042436>

8. Congreso de la República de Colombia (1985) Ley 33 de 1985. Por la que se dictan algunas medidas sobre las Cajas de Previsión y las prestaciones sociales para el Sector Público. Diario Oficial No 36100.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=248>
9. Galeano, Judith Vanesa; Marylin Andrea, García; Gómez, Natalia Eugenia. (2021). "Reflexiones sobre la pensión de vejez y protección integral a la vejez en Colombia." En: Revista CES Derecho. Vol. 12, No. 1, enero a junio de 2021, p. 126-153.
10. Congreso de la República de Colombia (1988) Ley 71 de 1988. por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones Diario Oficial No 38.624.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=307>
11. Presidente de la República. (1990). Decreto 758 de 1990. por el cual se aprueba el Acuerdo número 049 de febrero 1° de 1990 emanado del Consejo Nacional de Seguros Sociales Obligatorios. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 39303. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1160606>
12. Ministro de Trabajo y Seguridad Social (1992) 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. Ministerio de Trabajo.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=12887>
13. Congreso de la República (1993) Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41.148.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html#1
14. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia 1991.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
15. Presidente de la República. (2003). Decreto 2090 de 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. Bogotá, Colombia: Diario Oficial 42.262. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9193>
16. Congreso de la República de Colombia (2008) Ley 1223 de 2008. Por la cual se adiciona el Régimen de Pensión de Vejez por Exposición a Alto Riesgo a que se refiere la Ley 860 de 2003, para algunos Servidores Públicos del Cuerpo Técnico de investigación de la fiscalía

general de la Nación Diario Oficial No 47.052

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1223_2008.html

17. Corte Constitucional de Colombia, Sala plena (1995) Sentencia C-461 de 1995. Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-461-95.htm>
18. Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. (2023). Sentencia SUJ-031-CE-S2-2023. Radicado 25000-23-42-000-2013-00545-01 (1798-2015). Magistrado Ponente Juan Enrique Bedoya Escobar.
[https://www.consejodeestado.gov.co/wp-content/uploads/2023/22_22_250002342000201300545011SENTENCIA20230929124620%20\(1\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/wp-content/uploads/2023/22_22_250002342000201300545011SENTENCIA20230929124620%20(1).pdf)
19. Ministerio de Trabajo (2022) 22 de marzo de 2023. Proyecto de reforma pensional. Por la que se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez.
<https://img.lalr.co/cms/2023/03/22155520/PROYECTO-DE-REFORMA-PENSIONAL-22-03-2022-12.25.pdf>
20. Sánchez. A. Canal del Congreso Colombia. (2023, 11 de septiembre). Audiencia Pública Reforma Pensional. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Q7c6E617_vw
21. Real Academia Española (2023). Diccionario de la Lengua Española (23 ed.) Asociación de Academia de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/mutable>
22. Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f) Pensión especial de vejez por hijo con discapacidad. Ministerio de Justicia. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Pensi%C3%B3n-especial-de-vejez-por-hijo-con-discapacidad.aspx>
23. Corte Suprema de justicia. (s.f) Relatoría de la Sala de Casación Laboral. Lineamiento jurisprudencial Pensión Especial de Vejez por hijo afectado por invalidez en la legislación interna colombiana. Corte Suprema de Justicia. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/lineasJ/linea5/LINEAJ%20PENSI%C3%93N%20ESPECIAL%20POR%20HIJO%20INV%C3%81LIDO.pdf>
24. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación laboral. (2017). Sentencia SL12931-2017. Radicado 53395. Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2018/SL12931-2017.pdf>
25. Corte Constitucional. Sala Plena. (2022) Sentencia T-033 de 2022. Magistrada Ponente Gloria Stela Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-033-22.htm>

26. Corte Constitucional. Sala Plena. (2021) Sentencia SU-440 de 2021. Magistrada Ponente Paola Andrea Meneses Mosquera.
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU440-21.htm#_ftn320
27. Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2020) Informe sobre las personas Trans y de Género Diverso. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
28. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (1994). Sentencia C-410 de 1994. Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm>
29. Tobar, R. (2000) Aspectos de Género Globalización y Pobreza. United Nations.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todaro.htm>
30. Universidad de los Andes (s.f) Definiciones. Recursos. Estudiantes LGBTIQ. Inicio. Universidad de los Andes. <https://decanaturadeestudiantes.uniandes.edu.co/estudiantes-LGBTIQ/recursos/definiciones>
31. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2019). Sentencia T-447 de 2019. Magistrado Ponente Gloria Estela Ortiz Delgado.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-447-19.htm>
32. Fundéu RAE (2019) Diccionario LGTB+ Guía de conceptos de Lenguaje inclusivo. (ed.) Asesorada por Real Academia española. <https://www.fundeu.es/noticia/diccionario-lgtb-guia-de-conceptos-de-un-lenguaje-inclusivo/>
33. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2019). Sentencia C-220 de 2019. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-220-19.htm>
34. Corte Constitucional de Colombia (2023) Comunicado 30. Corte Constitucional.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2030%20-%20Agosto%2023%20y%2024%20de%202023.pdf>
35. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2023) Sentencia C-197 de 2023 Magistrado Ponente Juan Carlos Cortés Gonzales.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm>
36. Colpensiones (2018) Inicio. Sala de Prensa. Ellas siguen ganando terreno en lo laboral; 39% de los pensionados son mujeres.
<https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/3313/ellas-siguen-ganando-terreno-en-lo-laboral-39-de-los-pensionados-son-mujeres/>

37. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (1996) Sentencia C-538 de 1996. Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-538-96.htm>
38. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación laboral. (2020). Sentencia SL 1727-2020. Radicado 53547. Magistrado Ponente Ana María Muñoz Segura.
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/reiteraciones%20DL/SL1727-2020.pdf>
39. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2019) Sentencia C-110 de 2019. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-110-19.htm>
40. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena (2020) Sentencia C-349 de 2020. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-349-20.htm>