



La desigualdad de género en la pensión de vejez

LUISA FERNANDA RAMÍREZ JAIMES
CESIA NARAI ALEMÁN SERRANO
ALEXANDRA JUDITH OVIEDO GUERRA

Universidad del Magdalena

Facultad de Humanidades

Programa de Derecho

Santa Marta, Colombia

2021



La desigualdad de género en la pensión de vejez.

**LUISA FERNANDA RAMÍREZ JAIMES
CESIA NARAI ALEMÁN SERRANO
ALEXANDRA JUDITH OVIEDO GUERRA**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al título de:
Abogado

Director (a):

Msc. Rosana Margarita Lizcano Orozco

Línea de Investigación:

Nuevas perspectivas de los derechos

Grupo de Investigación:

Saberes Jurídicos GRISJUM

Universidad del Magdalena

Facultad de Humanidades

Programa de Derecho

Santa Marta, Colombia

2021

Nota de aceptación:

Aprobado por el Consejo de Programa en cumplimiento de los requisitos exigidos por el Acuerdo Superior N° 11 de 2017 y Acuerdo Académico N° 41 de 2017 para optar al título de Abogada

Jurado

Jurado

Santa Marta, ____ de ____ de _____

A Dios, a nuestros padres y familiares quienes creyeron en nuestros sueños y hoy nos ven alcanzarlos, a quienes guiaron nuestro camino y nos ayudaron a crecer académica y personalmente.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, por permitirnos llegar hasta el final de nuestra carrera y cuidarnos de todo tropiezo.

A nuestros padres por apoyarnos en todo momento y en la elección de esta carrera tan maravillosa que hoy vemos culminar.

A nuestra tutora del trabajo monográfico la Doctora Rosana Margarita Lizcano Orozco y demás docentes de la Universidad del Magdalena, así como a todos y cada uno de los académicos que guiaron el estudio de la Seguridad Social en el desarrollo del Diplomado que lleva este mismo nombre y que con sus aportes nos impulsaron a obtener todos los conocimientos para ser excelentes profesionales.

A nuestro equipo y creadoras de este trabajo, por la amistad forjada a lo largo de los años y a todos quienes de una u otra forma motivaron la investigación y presentación de este trabajo de grado.

Resumen

En el entendido que la desigualdad de género en Colombia ha ido en aumento¹, este trabajo pretende presentar los resultados obtenidos del análisis histórico-legal y crítico del Sistema de Seguridad Social colombiano en pensiones y de su incidencia en la desigualdad de género que persiste al momento del cumplimiento de los requisitos mínimos legales para acceder a la pensión de vejez², para lo cual se realizó un análisis documental, legal y jurisprudencial de las políticas públicas formuladas en Colombia y los regímenes generales de pensión, que permitieron una aproximación al análisis de los diferentes factores que han provocado que esta brecha se extienda de forma considerable, al punto que los esfuerzos que procura el Estado por mejorarla han resultado ineficaces.

Lo anterior, permitió concluir que la sociedad colombiana tiene una deuda histórica con la mujer y el papel que desarrolla en la sociedad, pues han sido víctimas históricas de escenarios de abuso, de desigualdad y pobreza, de desempleo, de ser sobrevivientes a los estereotipos de géneros en el hogar, a las desiguales condiciones laborales ofertadas y sus retribuciones y a tener que sobrevivir al patriarcado como sistema y estructura de poder, además, el conflicto armado ha incrementado el número de mujeres violentadas por todos los actores armados del conflicto, resultando ser innegable el traslado de estas desigualdades al campo de la Seguridad Social y a la necesidad de protección por esta última a todas las afiliadas al Sistema.

Palabras claves: Desigualdad, mujer, seguridad social, pensión, vejez, brecha de género.

¹ Congreso de la República. (2019, octubre 11). En Colombia aumenta brecha laboral entre hombres y mujeres. <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>

² González, A. M. (2020, octubre 13). Brecha de género en la pensión de vejez. Derecho laboral y seguridad social: Una mirada crítica desde lo social, sobreviviendo al COVID-19. https://www.youtube.com/watch?v=7U7S_1H6oc&fbclid=IwAR1gCdVgXt7uNnA7T9pgLCuPC18W_aEiLJfowQ_otWNQXkkXtp-hjRg9nuCl

ABSTRACT

In the understanding that gender inequality in Colombia has been increasing, this work aims to present the results obtained from the historical-legal and critical analysis of the Colombian Social Security System in pensions and its incidence on the gender inequality that persists at the moment compliance with the minimum legal requirements to access the old-age pension, obtained from the documentary, legal and jurisprudential analysis of the public policies formulated in Colombia and the general pension regimes, which allowed an approach to the analysis of the different factors that have caused that this gap widens considerably, to the point that the efforts made by the State to improve it have been ineffective.

The foregoing allowed us to conclude that Colombian society has a historical debt to women and the role they play in society, since they have been historical victims of scenarios of abuse, inequality and poverty, unemployment, being survivors of stereotypes gender in the home, the miserable working conditions offered and their retributions and having to survive the patriarchy as a system and power structure, in addition, the armed conflict has increased the number of women violated by all the armed actors of the conflict, resulting in The undeniable transfer of these inequalities to the field of Social Security and the need for protection by the latter for all affiliates of the System.

Keywords: *Inequality, women, social security, pension, old age, gender gap.*

Contenido

Introducción.....	1
1. Capítulo 1: La ley 100 y el Sistema Pensional en relación con la equidad de género.....	3
1.1 Revisión histórica del Sistema de Seguridad Social en Colombia ¿perspectiva de género?	3
1.2 A más de 25 años de la Ley 100: la desigualdad y la baja cobertura, problemas nunca resueltos.....	6
1.3 El desconocimiento de factores físicos, culturales y de acceso al mercado laboral como indicadores de desigualdad de género en la Sentencia C-410/1994.....	8
1.4 El hoy de la Ley 797 de 2003 y los efectos adversos que se ocasionaron.....	12
1.5 La sostenibilidad financiera con la implementación del Acto legislativo 01 de 2005 y su incidencia en la desigualdad de género	14
2. Capítulo 2: Ventajas y desventajas de los regímenes generales pensionales desde el enfoque de género.	17
2.1. Enfoque de género, ventajas y desventajas frente a la mujer en la pensión de vejez.....	18
2.2. Ventajas y desventajas en la cobertura pensional.....	23
3. Capítulo 3: Brecha de género en régimen pensional en Colombia y su contribución a la desigualdad	26
3.1 Regímenes generales pensionales RAIS y RPM: Un ejercicio práctico de desigualdad de género	30
3.1.1 Régimen de Prima Media: RPM	30
3.1.2 Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad: RAIS	31
4. Conclusiones.....	32

LISTA DE SÍMBOLOS

Símbolo	Significado
CAJANAL	Caja Nacional de Previsión
COLPENSIONES	Administradora colombiana de pensiones
ISS	Instituto Colombiano de Seguros Sociales
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media con prestación definida
SGP	Régimen General de Pensiones
SGSSS	Régimen General de Seguridad social en Salud
SSC	Servicios Sociales Complementarios

Introducción

El papel que desarrolla la mujer en el campo laboral en Colombia, no fue tema de discusión ni puesto en consideración para la creación de lo que iba a ser la Ley 100 de 1993, por lo tanto, los distintos factores, como las variables de mercado que afectan a las mujeres tampoco lo fueron.

Los indicadores sobre el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral se da de manera desigual y bajo condiciones inequitativas, así lo evidenció el Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI 2018-2019) realizado por el programa de alianzas para la reconciliación de USAID y ACDIVOCA, la fundación ANDI y la fundación CORONA, donde se indica que *“una mujer recibe 88 pesos por cada 100 que recibe un hombre, lo que evidencia una brecha salarial del 12% en todos los niveles de ingreso en los que hombres y mujeres tienen características personales y laborales similares”* (DANE, 2009).

Por otra parte, una publicación del DANE en Abril del 2020 respecto de la participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral, indica que *“la mayoría de mujeres – inactivas- (59%) se dedican a oficios del hogar como actividad principal”* es decir, una actividad que no representa remuneración ni ingresos económicos al núcleo de la familia, cuando son actividades en las que se invierte la mayor parte del tiempo, imposibilitando en muchos de los casos, el desarrollo y desempeño laboral de mucha de estas mujeres; a diferencia de los hombres, pues *“este porcentaje es de 8,1%”*, y de este porcentaje, alrededor del 57% de los hombres “inactivos”, se dedican a estudiar como actividad principal.

En Colombia, y en otros países del mundo como Finlandia, Mongolia y el Paraguay (ONU Mujeres, 2015), las mujeres reciben menores salarios y experimentan mayores interrupciones en el mercado formal de trabajo frente a los hombres, lo anterior, porque la vida laboral de las mujeres se caracteriza por periodos de inactividad más largos, con menores ingresos y con empleos de tiempo parcial, pues son estas las encargadas, generalmente, de realizar las tareas del hogar y estar al pendiente de la atención de otras personas, por ejemplo, de sus hijos, de sus padres, de sus abuelos y cualquier otro familiar o persona que necesite atención y vigilancia constante, entre otras situaciones que

reducen la probabilidad para que la mujer pueda tener acceso a una pensión y así, una protección económica adecuada en la vejez.

Así pues, se ha discutido en los últimos tiempos la necesidad de una reforma pensional, o como la hace llamar el Gobierno Nacional, de “Protección a la Vejez”, donde la Comisión de reforma de protección a la vejez se dio a la tarea de escuchar a los actores interesados para este caso, esto es, sindicatos, pensionados, académicos, partidos políticos, entre otros, ante la necesidad de aumentar la cobertura para fortalecer los programas solidarios como Colombia Mayor y los BEPS ((«¿Cómo será la reforma pensional de Duque?», 2020); pero han omitido considerar también dentro del marco de esta propuesta de reforma pensional, una que sea incluyente, integradora, que brinde un abrazo solidario a la mujer, a su protección, a la igualdad de género y a la inserción dignificadora de la mujer en el mercado laboral; por lo que se pretende hacer notar la necesidad de introducir estos temas en el debate, que en últimas, es lo que llevó al estudio de los componentes histórico-legales y críticos del Sistema de Seguridad Social en pensiones colombiano y de su incidencia en la desigualdad de género.

Finalmente, las políticas encaminadas a corregir las diferentes manifestaciones de discriminación en razón del género en el mercado laboral, son más que necesarias, es por esto que se debe reconocer la importancia de estas acciones y exigir las en aras de mejorar la probabilidad para que las mujeres reciban una pensión o a que se incremente considerablemente su mesada pensional, así pues, se analizaron las ventajas y desventajas de cada uno de los regímenes pensionales y como están beneficiando o afectando de forma directa o indirecta a que se cumpla este cometido.

1. Capítulo 1: La ley 100 y el Sistema Pensional en relación con la equidad de género.

En muchos países como Ucrania, Brasil, Nepal y Malta (ONU Mujeres, 2015) a lo largo de estos últimos años se ha discutido sobre las desigualdades de género existentes y las formas para poder cerrar la brecha diferenciadora entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en especial, lo que respecta al beneficio de pensión por vejez en los sistemas pensionales, es por esto, que los estudios legales, jurisprudenciales e históricos del Sistema de Seguridad Social en pensiones colombiano y sus regímenes generales, resultan de gran importancia al momento de su estudio, pues revelarán los diferentes factores que han impedido a las mujeres igualarse frente al desarrollo de las actividades laborales ejercidas por los hombres y que amerita por parte del Estado, la aplicación de discriminaciones positivas y con enfoque de género en la elaboración de leyes y normativas aplicables en todo el territorio, que brinden beneficios en favor de la población vulnerable, que en este caso lo será el papel que desarrolla la mujer en la sociedad y en su familia. Por considerarlo pertinente para alcanzar el objetivo general de la investigación, se realizará una revisión documental sobre la Ley 100 de 1993 y sus antecedentes en relación con el enfoque de género.

1.1 Revisión histórica del Sistema de Seguridad Social en Colombia ¿perspectiva de género?

Si bien la unidad de análisis de este estudio se centra en la famosa y gran disputada Ley 100 de 1993, cual es la creadora de lo que hoy conocemos como Seguridad Social Integral, se realizará a continuación, una revisión de los antecedentes normativos en materia de seguridad social y la perspectiva de género.

El régimen de seguridad social en Colombia tiene sus orígenes en los años 1945 y 1946 (Arrieta Mendoza, 2011), con la creación de la Caja Nacional de Previsión (CAJANAL) y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS), pero no fue hasta la expedición de la Ley 6a de 1945 que se generalizaron los derechos a pensión, salud y riesgos profesionales de

los trabajadores, así pues, sólo hasta la creación de la Ley 100 de 1993 y con la expedición de la actual Constitución Política de 1991 es que se logra estructurar en el país un sistema de Seguridad Social organizado, coherente y con rango constitucional, estableciendo objetivos claros acerca del alcance del Sistema Integral de Seguridad Social en Colombia, definida por esta misma como *“el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de los que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen”*, garantizando el cabal cumplimiento de los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad mediante la protección de las contingencias que los afecten.

Como se ha dicho, si bien es cierto que, el régimen pensional Colombiano no tuvo su origen con la expedición de la Ley 100 de 1993, se le atribuye a esta norma la estructuración y sistematización de los regímenes pensionales vigentes a saber: el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad o comúnmente conocido como el RAIS y el Régimen de Prima Media con prestación definida, o el RPM, el cual, en principio, era el único que existía antes de la expedición de nuestra normativa insignia en Seguridad Social, a diferencia del primero, pues este sí nació con la ley 100, además del revuelo nacional que causó la implementación de este nuevo régimen y al que a muchos, al parecer no ha beneficiado.

Sobre este punto es preciso anotar que pues antes de la reforma de 1993, cuando en Colombia existía únicamente el régimen de prima media concentrado en el ISS, con afiliados provenientes principalmente de empresas del sector privado y una base pequeña de trabajadores con una cuenta propia a su cargo o aliados de un sistema disperso de regímenes que cubría a los empleados del sector público, la Ley 33 de 1985 reguladora de las *“medidas en relación con las Caja de previsión y con las prestaciones sociales para el Sector público”*, exigía como únicos requisitos para el reconocimiento de una pensión mensual vitalicia a un empleado oficial: *“servir o haber servido veinte (20) años continuos o discontinuos y llegar a la edad de 55 años”*, lo anterior indica que, independientemente del género del servidor público, se establecería una regla general donde se nivelaría la edad pensional para los hombres y mujeres en 55 años de edad.

Tres (3) años después esta regla es modificada con la expedición de la ley 71 de 1988, por la que se crea la pensión de jubilación por aportes, con el fin de que las personas

podieran acumular los tiempos de cotización y de servicios en el sector público y en el privado, y completar así la antigüedad que les permitiera acceder a la pensión siempre que cumplieran sesenta (60) años de edad o más si es varón y cincuenta y cinco (55) años o más si es mujer. Esta ley buscó fortalecer principalmente la situación de los pensionados, para lo cual dispuso de reglas más benéficas sobre reajustes y amplió el alcance de la sustitución pensional (LEAL Rangel & RINCON Rangel, 2007), y con ello la diferenciación por edad para acceder a la pensión; las mujeres 5 años menos que los hombres, esto último, aspecto importante para el tema de investigación desarrollado, donde por primera vez se reconocerían pensiones superiores al salario mínimo.

En ese orden de ideas, una de las disposiciones normativas a estudiar para adentrarse en el estudio de la Ley 100 es el Decreto 758 de 1990, por el que se aprueba el Acuerdo 049 de febrero de 1990, cuyo artículo 12 ratifica las edades para tener derecho a la pensión de vejez con los requisitos de *“a) sesenta (60) o más años de edad si se es varón o cincuenta y cinco (55) o más años de edad, si se es mujer”*, incluyendo además, requisitos como el de tiempo laborados contabilizados en semanas, por lo anterior, el requisito de cumplimiento era: *“ b) Un mínimo de quinientas (500) semanas de cotización pagadas durante los últimos veinte (20) años anteriores al cumplimiento de las edades mínimas, o haber acreditado un número de un mil (1.0.00) semanas de cotización, sufragadas en cualquier tiempo”*, considerando con esto la necesidad de ajustar las normas del reglamento general del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte con la unificación de la legislación existente sobre la materia.

De lo revisado hasta el momento, es preciso mencionar que las normativas existentes anteriores a la creación de la Ley 100 muy poco se ocuparon de beneficiar a los sectores más vulnerables de la relación laboral y afiliados al sistema, eso sin excluir al componente femenino y a sus posibilidades de acceder a un trabajo con las que se contaba en la época, pues nos queda claro que su cobertura era muy limitada y que escasamente protegía a los trabajadores de algunos sectores como el de los servidores públicos, por ejemplo, y que en adelante aunque a paso lento, se fueron incluyendo los demás. Una vez revisados los antecedentes históricos, nos corresponderá ahora revisar la ley 100 de 1993.

1.2 A más de 25 años de la Ley 100: la desigualdad y la baja cobertura, problemas nunca resueltos.

En su acepción más general, la Seguridad Social es un concepto relativamente joven, atribuido al Estado moderno, entendido también como un derecho que obliga al Estado a procurarle a la colectividad vivienda, atención médica y educación, entre otros elementos básicos para combatir la miseria en todas sus formas y manifestaciones (Escrucería, 1976). La Seguridad Social también podría definirse como *“el sistema de provisiones adoptado por el Estado para conjurar los diversos riesgos que asedian a los integrantes de la colectividad y atenuar las consecuencias derivadas de la realización de tales riesgos”* (López de González, 1973), sin olvidar el importante papel que desempeña ésta como un servicio público puesto a disposición de la comunidad y como un derecho fundamental consagrado en la normativa constitucional y cuya obligatoria prestación debe ser asegurada por el Estado según lo consagrado en la Sentencia C-613 de 2013. Lo anterior evidencia la necesidad de que los regímenes de Seguridad Social constituyan una garantía para el pleno ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad, lo que pone de presente la pertinencia de revisar cronológicamente la integración del enfoque género al régimen de Seguridad Social en pensión vigente teniendo como fuentes las normativas y la jurisprudencial.

La Ley 100 de 1993 se encargó de organizar el Sistema Integral de Seguridad Social mediante una reforma en la que se implementaría el nuevo Sistema de Salud y Pensiones, con el objeto de garantizar los derechos irrenunciables de las personas, teniendo en cuenta que siendo Colombia un Estado Social de Derecho prima la dignidad humana y por ende el Estado colombiano debe garantizar la protección de los habitantes del territorio nacional, mediante el cubrimiento de todas las contingencias que se puedan presentar (MUÑOZ & ESGUERRA, 2012). Para el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en la Ley 100 del 93, el Sistema se ha conformado por cuatro grandes regímenes: el Régimen General de Pensiones (SGP), el Régimen General de Riesgos Laborales, Régimen General de Seguridad social en Salud (SGSSS) y por último, los Servicios Sociales Complementarios (SSC).

El libro primero de la Ley 100 de 1993 contempla todo lo relacionado al Sistema General de Pensiones, en cuanto a su protección y *“amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan (...)”* (Ley 100 de 1993; Artículo 10, s. f.), que ante la inoperatividad para resolver los problemas de cobertura e insostenibilidad que enfrentaba el sistema y con el propósito de *“(i) fortalecer la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, ya que por el crecimiento poblacional en ese momento había menos jóvenes aportando al sistema y más pensionados, con lo que el Régimen de Prima Media se hacía insostenible, así también se buscaba (ii) aumentar su cobertura, especialmente frente a los más vulnerables, (iii) mejorando la eficiencia en el manejo de los recursos, y (iv) adecuando la edad de retiro a las nuevas condiciones demográficas y de esperanza de vida del país, entre otros”*, y hoy a más de 25 años de su promulgación y entrada en vigencia, la ley permite la existencia simultánea del sistema público (representado por el RPM, traído del sistema hasta entonces vigente) y el de fondos privados (representado por el RAIS) que compiten entre sí, a partir de la reforma del año 1993 que creó el Sistema General de Seguridad Social Integral, pero que en su desarrollo se ha quedado a medias, pues si la pretensión real del Gobierno era cerrar las brechas sociales con el aumento de la cobertura a los sectores más vulnerables, pues debió garantizar en principio, el derecho a la pensión de toda la población laboral activa, de los sectores tanto formales como los que no, y para ello es de total importancia que tenga en cuenta la participación de todos los sectores y comunidades, en especial la relegada participación femenina en el campo laboral.

Con la entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, el Régimen de Prima Media fue unificado en un único fondo común de naturaleza pública administrado por el Instituto de Seguros Sociales (ISS), ahora Colpensiones, en el cual el *“Estado es quien garantiza el pago de los beneficios pensionales”* (Legis, 2014, p.69), independientemente del monto acumulado en las cotizaciones realizadas. Este sistema debe *“financiar las prestaciones económicas correspondientes, atender los gastos de administración y mantener las reservas técnicas necesarias para garantizar la efectividad y el pago de las pensiones exigibles en cualquier tiempo”* (Legis, 2014, p.69), esto significa que previo al cumplimiento de los requisitos establecidos, la administradora colombiana de pensiones deberá estar en capacidad de garantizar el derecho pensional a quien lo haya adquirido hasta el momento en que este ya no sea procedente.

A la fecha, ya se hacen notar las falencias existentes en los dos regímenes, pues con la creación de la Ley 100 se esperaba cubrir al 100% de la población colombiana en el sistema pensional, puesto que se pretendía atender a quienes no se encontraban vinculados formalmente al mundo laboral aunque sus ingresos estuviesen por debajo del salario mínimo legal vigente, y con este objetivo se creó el fondo de solidaridad pensional.

La discriminación de que es objeto la mujer en el ámbito laboral es un problema latente e innegable en nuestra sociedad, aspecto que se constituye como un factor negativo para su desenvolvimiento laboral, además de las limitadas posibilidades que estas tienen para acceder a la pensión de vejez, por lo que a continuación se realizará la revisión de uno los fallos más relevantes para esta investigación emitido por el tribunal constitucional, ya que en él se discutieron medidas de protección a la mujer en el ámbito pensional y de acciones de compensación para algún grupo vulnerable mediante el estudio del derecho a la igualdad y sus múltiples acepciones.

1.3 El desconocimiento de factores físicos, culturales y de acceso al mercado laboral como indicadores de desigualdad de género en la Sentencia C-410/1994

La Corte Constitucional, mediante la sentencia C-410 de 1994, con ponencia del Magistrado el Dr. Carlos Gaviria Díaz, estudió la demanda de inconstitucionalidad presentada por el ciudadano VICENTE PEREZ SILVA en contra los artículos 33 parcial, 36 parcial, 61 parcial, 64 parcial, 65 parcial, 117 parcial y 133 parcial de la Ley 100 de 1993, donde solicita a la Corte que declare inexecutable los artículos mencionados anteriormente, considerando infringido el artículo 13 de la Carta, respecto de la *“libertad e igualdad que deben tener las personas ante la ley, sin mediar discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*, pues considera que *“desde la más remota antigüedad, la historia de la humanidad cuenta con ciertos hitos que determinan claramente el derecho fundamental de la igualdad tanto para el hombre como para la mujer”* y expone que *“cualquier discriminación que se haga en su ejercicio y aplicación, rompe con el equilibrio de la igualdad jurídica que debe existir, tanto para el hombre como para la mujer, tal como*

acontece con las disposiciones acusadas de la Ley 100 de 1993", por último, el actor considera que si según la normativa constitucional, todas las personas son iguales ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, los artículos antes determinados resultan claramente violatorios del mencionado artículo constitucional y que de acuerdo con esta suprema norma, es evidente que no puede existir discriminación de edad por razón del sexo. En consecuencia, los citados artículos materia de esta acción, en sus textos y apartes pertinentes, son inconstitucionales, menciona el actor.

Las razones que motivaron la presentación de dicha acción resultan del supuesto quebrantamiento realizado al artículo 13 Superior, entre los que se destacan el acceso a la pensión de vejez y el disfrute de la pensión sanción, un requisito de edad que difiere según el trabajador sea de sexo femenino o masculino; es así como, en sentir del demandante, las mujeres resultan favorecidas por el señalamiento de una edad menor que la exigida a los varones, a quienes, en consecuencia, se discrimina.

Por lo anterior, la Corte ha decidido pronunciarse, haciendo las respectivas aclaraciones con lo que respecta a la doble connotación del articulado demandado como principio constitucional y de derecho fundamental, realizando una referencia a la igualdad y a las consecuencias que sobre ella proyectan las diferencias entre hombres y mujeres, es así como se puede determinar que el concepto de igualdad no responde a un sentido unívoco sino que admite múltiples acepciones (igualdad formal e igualdad sustancial) aplicables de acuerdo con las particularidades de cada caso.

En ese sentido, se encuentra apoyo en la Sentencia C-540 de 2008, donde la Corte ha reiterado la necesidad de protección jurídica de los intereses de las personas frente al principio general de igualdad, en procura de brindar la mayor protección posible a los intereses de ciertas personas, considerándolo así, un deber especial del Estado al otorgar un trato preferente a grupos discriminados o marginados y de protección especial a grupos determinados con la implementación de acciones positivas que logren igualar las condiciones de todos los grupos, es por eso que la adopción de contenidos normativos que discriminan para otorgar consecuencias jurídicas diferentes a ciertos grupos, no lo podemos considerar como tratos desiguales, por el contrario, el legislador en este caso lo que hace es implementar medidas que eleven y que compensen las consecuencias

históricas que han desfavorecido y marginado en este caso, a la mujer, para que logre remediar los agravios que las condiciones de la época les ocasionaron.

Así, el principio de no discriminación que la Carta contempla, tiene un contenido más amplio que no se agota en la simple interdicción de esos factores, sino que implica también una advertencia acerca de frecuentes e históricas causas generadoras de desigualdad, en esa medida, se puede afirmar que existe la decisión constitucional de remediar situaciones de inferioridad fincadas en estereotipos o prejuicios sociales de reconocida persistencia y que a la prohibición de discriminar se suma la voluntad de erradicar esas conductas o prácticas arraigadas, que han ubicado a personas o a sectores de la población en posiciones desfavorables, ejemplo de estas discriminaciones positivas y permitidas en razón del sexo la encontramos en el inciso final del artículo 43 Superior, en el que se prescribe una orden al Estado para que apoye “...*de manera especial a la mujer cabeza de familia*”, por lo anterior, el trato diferenciado en estos casos pasa de ser permitido a ser obligado por la Constitución misma..

En consecuencia, el Alto Tribunal consideró que si bien “*el primer motivo de discriminación que el artículo 13 constitucional prohíbe es el sexo*”, la discriminación que en múltiples campos han padecido las mujeres durante largo tiempo es innegable, por lo que en materia laboral se han dado procesos sociales que han situado a la mujer en condiciones de inferioridad, por lo que se debieron adoptar transformaciones legislativas en pro de alcanzar la igualdad formal, esto es atenuando las circunstancias desventajosas bajo las cuales se ha encontrado tradicionalmente la mujer.

No debe olvidarse que en armonía con la idea de igualdad sustancial, la exclusión de la discriminación por razón de sexo contenida en el artículo 13 de la Carta, no se detiene en la mera prohibición sino que abarca el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina; es así como en el 2008 en la citada Sentencia Constitucional esta Corporación considera que “*la diferenciación a favor de la mujer en cuanto al requisito de edad para adquirir el derecho a la pensión de vejez, lejos de violar el principio de igualdad, lo hace efectivo desde la perspectiva de la igualdad sustancial, como quiera que pretende compensar las condiciones discriminatorias*

que en el campo laboral han enfrentado tradicionalmente las mujeres”, esa decisión autoriza, dentro de un principio de protección la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico y social.

Así, el pronunciamiento de la Corte Constitucional permite concluir que la diferenciación en la edad para adquirir el derecho a la pensión opera como una medida de acción afirmativa donde la edad mínima para adquirir el derecho pensional unificada con la Ley 33 de 1985, tiene su fundamento en el principio de igualdad formal, es decir, la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, sin llegar eso a significar una decisión desproporcionada, si no que guarda correspondencia con el orden constitucional vigente.

Hoy en día la mujer ocupa un lugar importante en el campo laboral, pues ocupan un porcentaje importante sobre la población económicamente activa, sin olvidar los demás obstáculos por los que debe atravesar la mujer posterior al acceso a un trabajo, pues las dificultades persisten porque la organización laboral sigue asentada sobre bases masculinas, las normas y las experiencias de los hombres dominan el mundo del trabajo que se estructura conforme a un modelo en el que la presencia femenina se torna extraña y por ende inestable.

Por esta razón, los intervinientes consideran también que la normativa debe ser declarada EXEQUIBLE, que la igualdad absoluta de los seres humanos es inexistente, imposible de lograr y no deseable y que el desconocimiento de las diferencias físicas, síquicas y culturales que median entre hombres y mujeres "con el ánimo de someter a unos y otros a idéntico tratamiento, puede ser la raíz de discriminaciones intolerables", por lo que en últimas, la Corte Constitucional decide declarar EXEQUIBLES las disposiciones demandadas de la ley 100 de 1993 en lo relativo al cargo formulado: Artículo 33 numeral 1o. y párrafo 4; artículo 36 inciso primero, inciso segundo en lo acusado y el inciso cuarto en su totalidad; artículo 61 literal b); artículo 64 inciso segundo; artículo 65 inciso primero; artículo 117 literal a); incisos segundo y cuarto del literal b), y el párrafo segundo; artículo 133 incisos primero y segundo y párrafo 3.

Esta sentencia posee gran importancia dentro del estudio realizado, ya que por primera vez, y luego de la expedición de la Ley 100, se construyó doctrina sobre perspectiva de género en el ámbito laboral en pro de la mujer; llegando a considerarse incluso que es esta la sentencia hito que toca de forma específica la pensión de vejez con enfoque diferencial de género, aludiendo las razones anteriormente descritas por esta corporación, en adelante es el perfilamiento y corrección de lo que en 1994 se dio como protección a la mujer en el campo laboral y de ahí, multiplicidad de jurisprudencias toman parte del referente citado para defender la decisión tomada.

1.4 El hoy de la Ley 797 de 2003 y los efectos adversos que se ocasionaron

Debido a que los dos grandes objetivos para los cuales fue realizada la reforma pensional no se habían cumplido, pues ni la cobertura se había ampliado significativamente ni los problemas financieros se habían resuelto, en el año 2003 por medio de la ley 797 y 860 se reformaron algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones contemplados en la Ley 100, promulgando como obligatoria la cotización de trabajadores independientes al sistema general de pensiones con lo que se esperaba mejorar la situación (Alvarado, 2013), pero contrariamente a lo planeado, dicha legislación provocó un efecto adverso al introducir “medidas regresivas en materia pensional” (Ciprián, 2011, p.16) que ocasionaron la pérdida de beneficios “pues hizo más gravoso los requisitos para que las nuevas generaciones tengan la oportunidad de acceder al derecho pensional”, debido a que aumentó de manera significativa el número de semanas, es decir, a quien en esa época le hiciese falta poco para pensionarse, resultó afectado al cambiarle las reglas de juego justo antes de su anhelada jubilación pues en principio, las edades de pensión aumentaron, por lo que se vieron en la necesidad de crear lo que hoy llamamos el “régimen de transición” que no es más que la forma adecuada que encontró el Estado para proteger los derechos adquiridos y las expectativas legítimas de los afiliados y para los que antes del 1 de abril de 1994, cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, pudiesen acogerse al régimen que le era más beneficioso, situación que dejó muy mal parados a quienes apenas empezarían a cotizar al Sistema.

De acuerdo con la Ley 797 de 2003, en Colombia las mujeres afiliadas al Régimen de Prima Media pueden pensionarnos con 57 años, mientras que los hombres con 62, pero pese a ello, la tabla de mortalidad de rentistas de la Resolución 1555 de 2010 de la Superintendencia Financiera indica que, a dichas edades, los hombres viven 21,3 años más; mientras que las mujeres, 29,7, por lo que Mariana Torres (2018) supone que si ambos (hombre y mujeres) empezamos a trabajar y a cotizar al sistema de pensiones a los 20 años, a la edad pensional el hombre habrán cotizado 2.184 semanas; mientras que la mujer, 1.924: lo que equivale a una diferencia de cinco años. Adicionalmente, debido a factores como la maternidad y la continuidad en la vida profesional no es la misma para ambos.

Con la implementación de esta nueva normativa, y como se hizo mención anteriormente, los requisitos para el acceso a la pensión se aumentaron por medio del artículo noveno (9°) de la Ley 797 de 2003, por el que se reforma el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, es decir, los que respectan a la edad y a las semana cotizadas quedando así: *“Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:*

1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o.de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.”

El aumento desmedido y desproporcional realizado por esta normativa, afecta de forma directa al campo laboral femenino especialmente, lo anterior porque aumentó en dos (2) años la edad para pensionarse, así como las semanas a cotizar que superan los 5 años, cuando en realidad lo que se necesita para compensar los daños estructurales y financieros del sistema y que afectan indudablemente la brecha de genero existente es la

protección a la población vulnerable, por lo que igualar la edad pensional no podrá ser una alternativa, teniendo en cuenta que esta medida no sería suficiente si no se igualan también las condiciones del mercado laboral, incluyendo las remuneraciones, por lo tanto, el aumento desproporcional de las edades tampoco lo sería, pues estamos alargando la vida laboral de una gran porción de la población, lo que disminuiría las oportunidades de trabajo para los jóvenes que ingresan al mercado laboral, por lo que resulta factible más bien, cuestionarnos entonces sobre la posibilidad de permitirle a las mujeres acceder más fácilmente a una pensión de vejez con la reducción del número de semanas exigidas, es decir, si las mujeres nos pensionamos cinco años antes que los hombres, exigiéramos cinco años menos de la cotización sería quizás la solución perfecta a las desigualdades de género persistentes.

1.5 La sostenibilidad financiera con la implementación del Acto legislativo 01 de 2005 y su incidencia en la desigualdad de género

Como ni la nueva figura de ahorro individual ni la cotización de trabajadores independientes cambió el panorama de déficit financiero del sistema pensional, para el año 2005 se promulgó el acto legislativo 01, que en concordancia con Camacho, Moreno & Rincón (2012), incluyó el principio de sostenibilidad financiera en la Constitución Política de Colombia, con el cual se pretendía garantizar el pago de la pensión tanto para los beneficiarios del sistema de prima media como aquellos que se encontraran cotizando en un fondo privado, dicha legislación hizo evidente, que el gobierno colombiano reconocía “la escasez en los recursos públicos, la necesidad de que ellos atiendan las necesidades de la población, y la urgencia de crear economías de escala (suficiencia) para lograr que se dé la eficacia de los derechos” (Castillo, 2006, p.131), principalmente a lo que en materia de pensiones se refería.

La marcada vulnerabilidad financiera del Sistema General de Pensiones colombiano, se ha derivado por una parte de la inestabilidad económica de un país, que a pesar de mostrar un crecimiento sostenido de su economía, mantiene también creciente el déficit fiscal histórico; y por otra parte, de factores intrínsecos del sistema mismo tales como: la evolución demográfica y envejecimiento poblacional, la baja cobertura, la inmensa

variabilidad de los aportes dada una dinámica del empleo irregular en cuanto a calidad y cantidad, la inequidad en las mesadas condicionada por regímenes especiales onerosos, como los de mayor relevancia (Tobón, 2003), esto es entonces totalmente diferente a lo que en la época se pretendía u objetivaba con la creación de la Ley 100, pues los resultados han sido contrarios a la idea creacionista del Sistema Pensional.

El acto legislativo 01 de 2005 es otra de las figuras que hizo modificaciones a la Ley 100, pues realizó modificaciones en lo concerniente al régimen de transición ya que dicho régimen *“no podría extenderse más allá del 31 de julio de 2010, excepto para los trabajadores que estando en dicho régimen además tengan cotizadas 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios a la entrada en vigencia del acto legislativo a los cuales se les mantendrá dicho régimen hasta el año 2014”*, por lo que los requisitos y beneficios pensionales para las personas cobijadas por este régimen, serán los exigidos por el artículo 36 de la ley 100 y demás normas que se desarrollen en dicho régimen.

Todo lo anterior, ha conducido de manera perentoria a los gobiernos por períodos a que se ocupen por este aspecto del desarrollo, propongan e implementen alternativas de solución, por lo que se han propuesto muchas reformas paramétricas acaecidas con la Ley 100 de 1993 y una de ellas es la de estudio, el Acto Legislativo 01 de 2005, pues incorpora a la Constitución Política el principio de sostenibilidad financiera, ordenando al Estado garantizar la sostenibilidad financiera de las pensiones y condicionar a nuevas reformas del sistema pensional a que de manera obligatoria se rijan bajo este principio constitucional. (Constitución Política de Colombia, Artículo 48), garantizando a las personas de la tercera edad los recursos mínimos para el cubrimiento de sus necesidades, constituyéndose la pensión como el amparo de toda las contingencias que pueda sufrir una persona de la tercera edad, cuando las fuerzas laborales ya no son las mismas (ALCIRA MUÑOZ OSORIO & GIANNINA ESGUERRA MUÑOZ, 2012).

Así las cosas, existe en el ordenamiento jurídico colombiano un principio constitucional de sostenibilidad para el gasto público y la inversión al Sistema General de Pensiones, incorporado por el Acto legislativo en mención y que adiciona múltiples incisos y párrafos al artículo 48 de la Constitución Política, además de los tres principios: universalidad, eficacia y solidaridad del artículo 48 de la Constitución Política de 1991 que eran el marco de desarrollo y progresividad de este derecho, y que se deben integrar al cuarto principio

mencionado (Acto Legislativo 01 de 2005, Acto Legislativo 03 de 2011), es así como se ratifican los requisitos para adquirir el derecho a la pensión cuales son la edad, el tiempo de servicio y las semanas de cotización o el capital necesario, además de brindarle seguridad a los afiliados al sistema una garantía para el acceso a una pensión, sin eso llegar a excluir el papel que juega la mujer en este aspecto, quienes resultan ser las principales beneficiarias además de los diversos sectores vulnerables con los que cuenta el sistema.

Actualmente y pese a las modificaciones señaladas que han sido introducidas al sistema durante las últimas décadas se hace indiscutible los regímenes generales de pensión colombiano no han logrado incrementar gradualmente el número de cotizantes en el sistema en proporción al número de pensionados como se había proyectado, situación que en parte se ve acrecentada por la informalidad laboral y el desinterés de los jóvenes cotizantes por formar parte de un sistema de pensiones que se muestra poco atractivo para ellos (Durango & Hernández, 2010).

Así, todos los intentos por subsanar el desequilibrio financiero en el sistema de pensiones, han estado orientados a alcanzar la sostenibilidad económica, dejando de lado el carácter social y político que abarca el problema del acceso a una pensión por las contingencias de vejez, invalidez o muerte.

En últimas, se ha omitido también la necesidad que cobra el desarrollo laboral de la mujer colombiana; todo el sistema se ha encargado siempre de analizar factores como el económico y financiero, pero nunca ha pensado en la implementación de normativas con enfoque de género, en las que quizás ahí se encuentre la respuesta a la insolvencia económica que maneja actualmente el sistema; se tiene una cantidad considerable de mujeres desprovistas de cualquier tipo de afiliación al Sistema de Seguridad Social y a quienes nunca se han tenido en cuenta o han tomado participación alguna en la realización de estos cambios legislativos, ejemplo claro de ello son las empleadas domésticas que en Colombia cuentan hoy más del millón, las cifras indican que el 96% de los empleados domésticos del país son mujeres y que según datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), *“el 61 por ciento de las empleadas del hogar gana menos de un Salario Mínimo Legal Vigente y el 77% recibe alimentos como pago en especie. Así mismo, solo el 18% está afiliado a pensión”*, es decir, tenemos a una población considerablemente grande

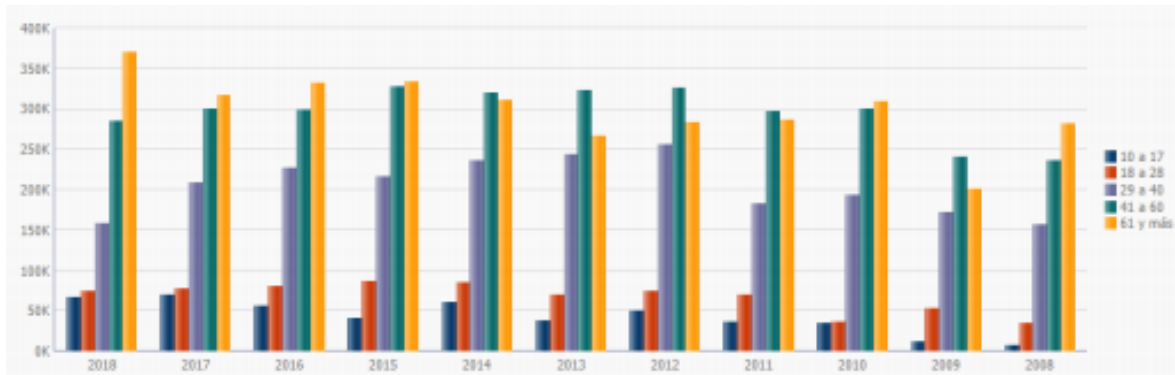
desprovista de los mínimos beneficios a los que tiene derecho, o quizá hemos desprovisto de mecanismos efectivos a los empleadores (sobre todo los pequeños patronos microempresarios) para que puedan afiliarse y pagar el aporte pensional de sus trabajadores.

Por lo anterior, nos permitiremos presentar en adelante los resultados del estudio investigativo, seguido del análisis de los regímenes generales en pensión vigentes por medio de las ventajas y desventajas de cada uno de ellos vista desde el enfoque de género.

2. Capítulo 2: Ventajas y desventajas de los regímenes generales pensionales desde el enfoque de género.

La desigualdad de género es un problema que se encuentra impreso en la mayoría de sistemas pensionales del mundo. Las brechas se fortalecen aún más cuando las prestaciones recibidas están enfocadas en la historia salarial, laboral y contributiva. De acuerdo con Arza, C. (2017), se reconocen como factores primigenios de esta brecha: “las diferentes trayectorias laborales de hombres y mujeres, por un lado, y las reglas del sistema de pensiones, por el otro.” (pág. 5.) De esta forma las mujeres al tener una tasa menor de participación laboral, una trayectoria laboral más interrumpidas por cuestiones como la maternidad, y los salarios diferenciales y considerablemente más bajos que los hombres, se evidencia que la vida profesional de ambos sexos no será la misma. A continuación, una gráfica que arroja datos estadísticos del Ministerio de Trabajo analizará esta diferencia salarial,

Gráfico 1. Disparidad salarial entre hombres y mujeres en Colombia de 2008 a 2018



Fuente: FILCO

A partir de este gráfico, se evidencia que, si existe verdaderamente una diferencia en los ingresos salariales para ambos géneros, con el plus de que la brecha aumenta a medida en que la mujer va envejeciendo.

De esta forma, el diseño de los sistemas pensionales del mundo carece de escenarios de verdaderas condiciones de igualdad, solidaridad e inserción dignificante de la mujer en el mercado laboral. En Colombia, el escenario es el mismo, advierte el Ministerio del Trabajo (2019), que actualmente con los sistemas pensionales y en el mercado del trabajo: *“Existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres. La presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal, limita el ejercicio de estos derechos.”*

2.1. Enfoque de género, ventajas y desventajas frente a la mujer en la pensión de vejez.

En este sentido, se evidencia un profundo margen de disparidad de cuestiones laborales y de seguridad social entre el hombre y la mujer. Por tal motivo, resulta imperante que antes de analizar qué es lo que ocurre con los sistemas de pensión en Colombia en la actualidad y las condiciones de ventajas y desventajas que estos mantienen frente a la mujer, es pertinente precisar el significado del enfoque de género. En este sentido, se entiende como enfoque de género aquél que: *“Está orientado a observar, estudiar y*

transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia e igualdad. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.” (Faúndez, A., & Weinstein, M., 2013, 23).

Conforme al anterior concepto, es acertado precisar que el enfoque de género posee una tendencia inclusiva a favor de la mujer, con fundamento en la necesidad de equiparar los escenarios y ámbitos de desarrollo de la vida humana donde históricamente la mujer ha sido dejada a un lado y al sexo masculino ha sido quien ha gozado de más y mejores oportunidades en cuanto a las competencias humanas. En este sentido, no es descabellado alegar que la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral radica en el fomento de la igualdad y la equidad de género en las organizaciones empresariales como factor necesario para incrementar la competitividad; en identificar y reducir las brechas de género a través de la promoción y aplicación de políticas de trabajo sin márgenes diferenciales de género; en impulsar la redistribución de los roles en la sociedad, brindándole a la mujer espacios laborales donde nunca antes había participado y ampliando plazas en aquellos donde la cantidad es reducida, esto también aplica para escenarios donde mayormente han sido de mujeres y los hombres nunca han tenido participación; en impactar a los trabajadores con medidas de redistribución de roles en el hogar con ánimos de responsabilidad, reciprocidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, por último, en promover una verdadera transformación en la cultura laboral, donde los hombres y mujeres se otorguen igual valor y se reconocen como iguales.

Ahora bien, adentrándose en materia la seguridad social de Colombia en la actualidad tiene como pilar fundamental a la Constitución Política de 1991, a través de la cual se prolongaron variados modelos de protección que busca a través de declaración de la seguridad social como derecho fundamental, tener una cobertura para la mayor cantidad

de colombianos. Así, en su artículo 48 pregona que esta es un “un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”. Hasta el año 1993 Colombia ingresó en su portafolio de seguridad social un sistema de reparto de seguro solidario, se trata de la Ley 100 de 1993 expedida bajo el gobierno del expresidente Álvaro Uribe Vélez, a través de la cual se estableció la siguiente estructura integral de Seguridad Social en Colombia: “a) Sistema general de pensiones, b) Sistema general en salud, c) Sistema general de riesgos profesionales. Y a través de otro cuarto subsistema que si bien está en discusión cubre ciertas contingencias siendo los servicios sociales complementarios” (Ley 100 de 1993)

De lo anterior, cabe precisar que el ordenamiento a partir de la emisión de dicha norma posee un carácter dual, es decir, se encuentra consolidado en dos regímenes que se excluyen entre sí: el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y el Régimen de Prima Media (RPM). En el primer régimen, “los afiliados son titulares de una cuenta de ahorro individual en la cual se depositan sus aportes mensuales con los respectivos rendimientos y que es manejada por unas entidades financieras privadas denominadas administradoras de fondos de pensiones (AFP)” (Farne, S., & Arredondo, P. A. R., 2017, pág. 66). Mientras tanto, el segundo régimen “se constituye un fondo común de carácter público, al cual se dirigen las cotizaciones de los afiliados. Este fondo es administrado por Colpensiones, una empresa industrial y comercial del Estado.” (ibíd., pág. 66)

Sobre la contribución en ambos regímenes, se tiene que son de carácter obligatorio para los trabajadores y los empleadores, con la salvedad de que son los primeros quienes tienen la prerrogativa de escoger el sistema que más le convenga o se sienta cómodo. Para quienes cotizan en el RAIS, se tiene que cuentan con contribuciones definidas donde los aportes que realizan los afiliados son directamente proporcionales a los beneficios que obtendrán, no son garantizables a priori. Otra característica es que solo obtendrán la pensión si logran acumular un ahorro lo suficientemente elevado para una pensión que configure en 110% del salario mínimo. Afirma Farne, S., & Arredondo, P. A. R. (2017), que para el caso del RAIS: *“La edad de jubilación se vuelve vinculante solo cuando el afiliado decide retirar todos sus ahorros —en el caso en que ellos, con sus respectivos*

rendimientos, no alcancen un monto suficiente para financiar una pensión mínima— o solicite hacer efectiva la garantía de pensión mínima” (Pág. 66)

Lo anterior es determinante en los casos donde el afiliado no haya alcanzado el capital suficiente de ahorro individual durante su vida laboral para financiar la pensión que permite este régimen, por lo tanto, tendrá la alternativa de que si cuenta con la edad pensional y 1150 semanas cotizadas, solicitar que se le devuelvan los saldos ahorrados, o si no tiene ingresos, que se le brinde una renta vitalicia “igual a un salario mínimo con cargo al fondo de garantía de pensión mínima (Decreto 832 de 1996, art. 3) En contraste al anterior régimen, en el RPM los cotizantes podrán obtener una renta vitalicia si cumplen los requisitos que les impone la ley: la edad, 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres y las semanas cotizadas, para un total de 1300 necesarios para obtener una pensión, de aquí que se le domine al régimen de prestaciones definidas.

La diferencia de edades entre la edad pensional del hombre y la mujer ha sido considerada como un acto de generosidad a lo que conlleva ser mujer. La Corte Constitucional analizó en 1994 este requisito sustancial obligatorio para obtener la pensión de vejez en Colombia, y se pronunció con posterioridad, en respuesta a una demanda de inconstitucionalidad de la siguiente manera: *“Esta Corporación ha considerado que la diferenciación a favor de la mujer en cuanto al requisito de edad para adquirir el derecho a la pensión de vejez, lejos de violar el principio de igualdad, lo hace efectivo desde la perspectiva de la igualdad sustancial, como quiera que pretende compensar las condiciones discriminatorias que en el campo laboral han enfrentado tradicionalmente las mujeres. Así en sentencia C-410 de 1994, encontró ajustada a la Constitución tal diferenciación en favor de la mujer, en tanto se trata de una medida que toma en consideración las desventajas sociales que este grupo poblacional enfrenta en numerosos ámbitos dentro de los cuales se destaca el laboral, con la finalidad de compensar la desigualdad advertida, ya no como una manifestación del mandato superior de igualdad formal, sino de igualdad real y efectiva. La diferenciación en la edad para adquirir el derecho a la pensión, opera como una medida de acción afirmativa.”* (Cort. Const. Sent. C-540 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

No obstante, a la interpretación constitucional, las mujeres en su vida activa sostienen tasas de cotización semejantes a las de los hombres, pero existe una diferencia entre la

cobertura y el monto de las mesadas, siendo inferior para el caso de las mujeres. Según el DANE, mientras que el 30,9% de los hombres que se encuentran en edad de retiro están habilitados para una pensión, ya sea de jubilación, invalidez o de sobreviviente, las mujeres, en cambio, solo en un 20,9% lo está. Por otro lado, sobre los ingresos que, de las mujeres, la brecha se evidencia en que reciben el 80% de lo que recibe en promedio los hombres en su mesada pensional.

Afirman López y Lasso (2016), la diferencia que surge entre ambos sexos tiene un sustento en la ocupación y la inactividad que representan en el mercado laboral, sostienen los autores que las: *“Mujeres en diferentes condiciones familiares y de formación7 tienen una mayor probabilidad de mantenerse en la inactividad que los hombres jefes de hogar. De igual manera, la probabilidad de transitar del desempleo a la inactividad es superior para las mujeres.”* (Pág. 29)

Así, las responsabilidades familiares, la carga del hogar, la maternidad, el cuidado de toras personas, entre otras actividades que le dan un valor agregado a la condición de ser mujer, lleva a un tránsito por el desempleo mucho más prolongado frente a los hombres, a una menor densidad de cotización y, por ende, una menor probabilidad de calificar para obtener una pensión de vejez.

“La realización de labores productivas secundarias y mal remuneradas; el monopolio del trabajo doméstico, asumido con exclusividad y sin el apoyo indispensable; la escasa valoración social y el desconocimiento de las labores del ama de casa que no son consideradas trabajo, la inexistencia de tiempo libre ligada a una jornada laboral larga y el impacto negativo de estos factores sobre la salud física y mental de la mujer, son elementos de juicio que explican por qué los papeles que la tradición ha asignado a cada uno de los sexos se erigen en el obstáculo de mayor peso que las mujeres encuentran en el camino hacia la igualdad sustancial” (Cort. Const. Sent. C- 410/94, M.P. Carlos Gaviria Díaz).

2.2. Ventajas y desventajas en la cobertura pensional

Para dar soporte a las brechas anteriormente expuestas sobre la cobertura pensional entre mujeres y hombres, se debe analizar si las diferencias radican en la discrepancia entre las densidades de cotización o si esta radica en el mismo diseño del sistema pensional dual que afecta a hombres y mujeres de forma diferencial. Conforme a lo anterior, analizaremos las ventajas y desventajas que traen consigo los regímenes pensionales existentes ante el problema de género que se evidencia entre el hombre y la mujer en su etapa de pensión.

En primer lugar, en el Régimen de Prima Media el parámetro importante es la cotización de por lo menos 1300 semanas al sistema de pensiones. Entre tanto, el RAIS una cotización durante menos tiempo podría significar un resultado de mejores y mayores ingresos y rendimientos, pero no se debe dejar a un lado la garantía de la pensión mínima que exige por lo menos un aporte de 1150 semanas. Una desventaja que trae el RAIS frente a la realidad de la mujer es que: *“La menor densidad de cotización tiene un ulterior efecto negativo sobre el monto y las posibilidades de pensionarse de las mujeres, pues a la cuenta de los afiliados inactivos se cobra una comisión adicional a la que ya se pagó cuando se aportó como ocupado, por concepto de la administración de los recursos”* (Farne, S., & Arredondo, P. A. R., 2017, pág. 70).

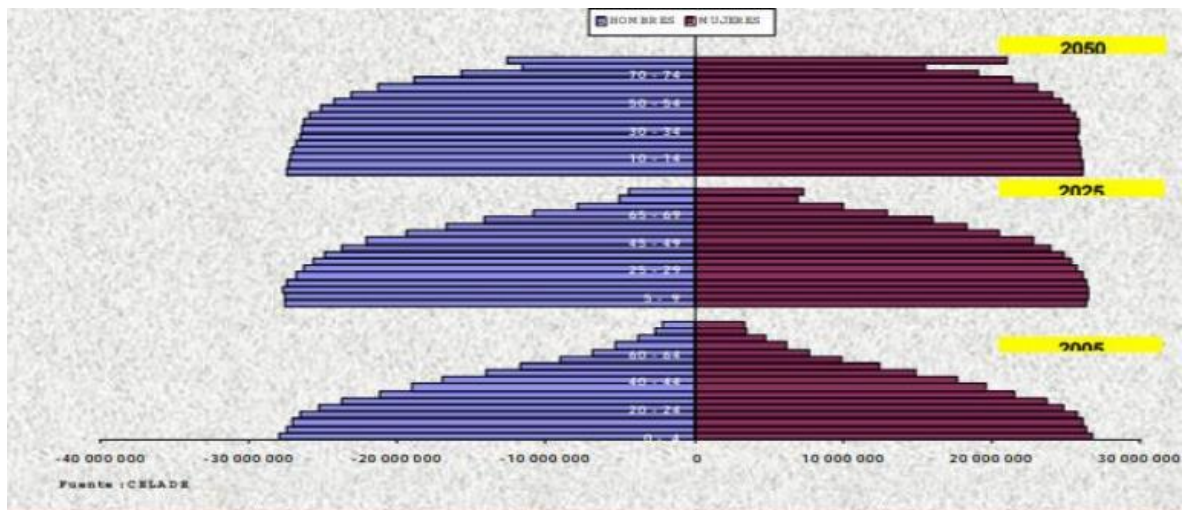
En este régimen, en vista de que el sexo femenino tiene más probabilidad de tener largos periodos de inactividad y cesantía, se ve afectada la respectiva acumulación del capital que financiaría sus futuras pensiones. Sobre esto, afirma Virgen y Pautassi (2010), que *“las brechas de género se derivan de las diferencias salariales y del número de años de participación laboral (sin tener en cuenta la esperanza de vida diferenciada).”*

En el régimen de prima media (RPM), la mesada pensional dependerá del ingreso base de liquidación (IBL), compuesto por el promedio de los ingresos sobre los cuales la persona haya cotizado dentro de los diez años inmediatamente anteriores al reconocimiento de su pensión con la actualización del índice de precios al consumidor (IPC). En la edad temprana en que se le otorga a la mujer para su retiro, no constituyen condiciones equivalentes en las que el hombre y la mujer tienen la oportunidad de jubilarse, esto ocurre debido a la inactividad que emerge de las labores del hogar y el cuidado de terceras

personas. Esta desventaja radica en que no es un verdadero beneficio debido a que, para la edad de 57 años, un numeroso porcentaje de mujeres no habrán llegado a la cotización suficiente para su mesada.

Por otro lado, una ventaja de este régimen de prima media (RPM), se evidencia en el favorecimiento “a las mujeres al combinar la utilización (implícita) de tablas de mortalidad unisex con la posibilidad de pensionarse cinco años antes que los hombres, con tal de haber cotizado por lo menos 25 años al sistema.” (ibíd., pág. 74). Por otro lado, la expectativa de vida para el RAIS juega un papel crucial a la hora de la asignación de la pensión, ya que, si un hombre y una mujer logran pensionarse a la misma edad y con igual número de cotizaciones, la mujer obtendrá una mesada pensional menor debido a la expectativa de vida, ya que el régimen de Ahorro Individual trabaja con cálculos de pensiones en función a las tablas de mortalidad. La expectativa de hombres y mujeres de América Latina se evidenciarán en el gráfico a continuación basado en estudios del DANE (2018):

Gráfico 2. América Latina: estimaciones de población por sexo y edad



Fuente: DANE (2018)

Como se puede observar, el gráfico demuestra que la expectativa de vida de la mujer es mayor a la del hombre, el color azul es la cantidad de hombres y el morado la cantidad de mujeres en el año 2005 al 2050. El impacto de este factor al RAIS lo exponen Nieve & Rico (2003), de la siguiente manera: “En estas el fondo acumulado se divide entre la cantidad

de años que hay entre la jubilación y la expectativa de vida promedio, la cual es diferencial para hombres y para mujeres. De esta manera, la mayor esperanza de vida de estas últimas se convierte en una desventaja en la medida en que contribuye a que se le asigne una pensión menor, así al haber una diferencia de edad aumenta más el número de años de dividir el fondo”

Conforme a este análisis, supone la expectativa de vida que en cálculos utiliza el RAIS para establecer la mesada pensional de la mujer un verdadero factor que genera brechas en el sistema pensiona en cuanto al enfoque de género siendo negativo a grandes rasgos para el sexo femenino. Y en cuanto a las ventajas, es que, en caso de fallecer, el capital del ahorro individual pasa al patrimonio de la persona y si no se tiene un beneficiario, pero si se tiene heredero, entrará a la masa sucesoral del causante en forma de activo.

Finalmente, como consecuencia del incumplimiento de los requisitos establecidos por ley para tener un acceso a la pensión, los regímenes establecen una alternativa, por parte del Régimen de Prima Media con Prestación Definida se da la figura de Indemnización Sustitutiva y en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad se configura la devolución de saldos. Ahora bien, los efectos positivos y negativos que esto genera en la perspectiva de género se cristalizan en la distinción que existe en la remuneración entre mujeres y hombres, así como “factores de mayor informalidad y baja tasa de participación femenina, incrementando la probabilidad de obtener una indemnización sustitutiva.” Tomando en cuenta la población que recibe indemnización sustitutiva y la devolución de saldos, establece Palacios, A. (2019), que: *“del último año conocido es decir 2017, y que de ese total se aplique la proporción “1 de cada 7” sería un porcentaje aproximado de 86% de mujeres que se encuentran en devolución de saldos o indemnización sustitutiva. Ahora, tomando las cifras de cada régimen sea 105.813 en RPM y en RAIS 27.786 y sumando ambos valores, se determina que 90.999 mujeres reciben una devolución de saldos y 23.895 una indemnización sustitutiva”* (pág. 82)

Lo anterior quiere decir que, del 100% de las mujeres que cotizan en cualquiera de los dos regímenes, solo el 14% (aproximadamente) estaría recibiendo una pensión, y el resto optarían por una indemnización sustitutiva o devolución de saldos, lo cual no llenaría las expectativas de vida de una pensión vitalicia. De conformidad con lo anterior, se estaría

exponiendo la mujer a los umbrales de indigencia o pobreza extrema en el caso de que transcurran 24 años sin recibir pensión luego de su edad pensional (57 años). Para las Naciones Unidas (2010) la indigencia es la “situación en que no se dispone de los recursos que permitan satisfacer al menos las necesidades básicas de alimentación. Equivalente a 1 dólar por día” Lo que en Colombia equivaldría a diciembre de 2020 en \$3,476 pesos colombianos al día. Estas circunstancias llevarían a la mujer a optar por programas asistenciales del gobierno o a depender de su familia, marido o padre, “lo cual indica que las mujeres envejecen en una situación de gran dependencia económica” (Nieves & Rico, 2003).

De lo expuesto anteriormente, la indemnización sustitutiva del RPM y la devolución de saldos del RAIS para la mujer al no obtener su pensión por los factores desventajosos anteriormente esbozados, supondría la alta probabilidad de llevar una vejez indigna sin el mínimo vital garantizado, y en permanente dependencia de otros para satisfacer sus necesidades básicas.

En síntesis, la dualidad de regímenes del sistema pensional en Colombia presenta diferentes factores que alimentan la brecha de género, lo cual según CEPAL (2018), “refleja el margen existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros”. Siendo que el RPM demuestra una diferencia en la edad para jubilarse que constituye un menor tiempo para la mujer en cumplir las 1300 semanas que por ley ambos géneros deben cotizar, y a su vez, obtendrían una menor mesada pensional. Y, para el caso del RAIS, equivaldría al sometimiento de tablas actuariales con un cálculo pensional diferencial, lo que genera menores porcentajes de pensión en mujeres.

3. Capítulo 3: Brecha de género en régimen pensional en Colombia y su contribución a la desigualdad

Con la expedición de la ley 100 de 1993 se organizó el Sistema General de Pensiones estableciendo requisitos legales para que hombres y mujeres accedieran a la pensión de vejez, aumentando los requisitos para ambos. Angélica Gonzáles en el seminario web Sobre Derecho Laboral y Seguridad Social en tiempos de pandemia en su ponencia “LA BRECHA DE GENERO EN LA PENSION DE VEJEZ EN COLOMBIA” dice que *“al implementar estos requisitos (edad y tiempo de cotización) no se tuvo en cuenta situaciones específicas en la vida de toda mujer de tipo biológico con su función reproductiva y de maternidad y por otro lado factores sociales como el cuidado del hogar, atención a los hijos y otros familiares que implican periodos de inactividad laboral prolongados (...) lo que conlleva a una asimetría entre hombres y mujeres en la conformación de la reserva económica pensional”* (Gonzales, 2020)

Con los factores anteriormente enunciados para que las mujeres accedan a la requisito de edad y semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez, Colombia pasó por alto el análisis de los factores que implican el simple hecho de ser mujer, dando inicio a la brecha de género, es decir, desigualdad de género en el ámbito laboral para la población femenina, violentando así el derecho a la igualdad frente a los hombres en el ámbito pensional, a raíz de su mayor contribución a las tareas del hogar y de cuidado de otras personas, las mujeres tienen una menor densidad de cotización y esto lleva a una menor probabilidad de calificar para una pensión de vejez.

El artículo 33 de la ley 100 de 1993 consagra los requisitos que deben cumplir tanto hombre como mujeres para acceder a la pensión de vejez **“ARTICULO 33. Requisitos para Obtener la Pensión de Vejez. Para tener derecho a la pensión de vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones: 1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años si es mujer, o sesenta 60 años si es hombre. 2. Haber cotizado un mínimo de 1.000 semanas en cualquier tiempo.”** se cambió por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, “por la cual se modifican algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 (...)”. Este artículo señala, entre otras consideraciones, lo siguiente: **“A partir del 1° de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.”**

Es desde la misma ley donde se evidencia el origen a la desigualdad que persiste actualmente, puesto que las mujeres deben cotizar el mismo número de semanas según lo establecido en la ley al igual que los hombres aun cuando la edad es menor; considerando esto como una injusticia social con un sector vulnerable pero que día a día lucha por mantener en firme derechos que aunque estén reconocidos no se vigilen su cumplimiento.

“Al diferenciar por sexo, sobresale el hecho que las afiliaciones son mayores para hombres que para mujeres. De los afiliados al RAIS el 42,5% fueron mujeres y el 57,5% fueron hombres y en el RPM 47,0% mujeres y 53,0% hombres. Estos resultados contrastan con la población en edad de trabajar por sexo, en la cual la mayor proporción son mujeres, y se debe a que en el mercado laboral las mujeres tienen mayores indicadores de desempleo e informalidad.” (Rankia, 2020)

Estas desigualdades son evidentes en todos los aspectos y etapas de acumulación de aportes pensionales y al momento del retiro en los dos regímenes del sistema General de pensiones; el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) y el Régimen de Prima Media (RPM) contemplados en la ley 100 de 1993.

Las mujeres por los factores anteriormente mencionados (atención del hogar, su función reproductiva y de maternidad) tienden a que su historial laboral sea mucho menor que el de los hombre y agregado a esto un mercado laboral tan exigente como el que hoy en día existe expone al peligro de que sea inexistente o no alcance a cotizar lo necesario para acceder a la pensión de vejez.

Y así lo explican Stefano Fané y Paola Ríos en su estudio *“La protección de las mujeres en su vejez”* cuando indican que: “las mujeres tienen una mayor probabilidad de tener periodos más largos de inactividad o desempleo, lo que genera que sus historias laborales tengan más interrupciones y, por ende, que sus densidades de cotización sean menores”. Este no es un fenómeno exclusivo de Colombia, por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que en los países europeos una mujer de dieciocho años tiene una expectativa de vida laboral de tres años menos que los

hombres. (La protección de las mujeres en su vejez, 2017), situaciones que generan una prematura obsolescencia laboral.

La revista La Republica en un artículo publicado en pleno 2020 compara la situación acerca de la desigualdad pensional de Colombia con otros países tales como Haití y Bolivia en este continente y a lo que sucede en África; si las cifras generales de jubilación en Colombia son bastante pobres, las cosas cuando se segmentan por género son mucho peores para las mujeres.

Además una publicación realizada por la ONU MUJERES “EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016, TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS PARA REALIZAR LOS DERECHOS” dice que mundialmente, las mujeres en promedio ganan 24% menos que los hombres. A nivel regional, la brecha salarial oscila entre el 33% en Asia Meridional y el 14% en Oriente Medio y el Norte de África. (EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016, 2016)

Las brechas de género en la pensión de vejez es una respuesta a los cambios sociales, económicos y políticos del país que en medida que avanza en ciertos aspectos reduce la figura femenina a un mínimo aun cuando su condición la eleva. La OIT reconoce que este no es un problema de un solo país, es una problemática a nivel mundial puesto que la brecha de la desigualdad va en crecimiento y así lo reconoce en un InfoStories publicado en su página web la cual dice *“El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales”* (OIT, InfoStories OIT, 2020)

La OIT se ha pronunciado con respecto a la brecha que existe en el mundo laboral respecto a mujeres y hombres (OIT, La OIT y la igualdad de género (GED/OITSIDA), s.f.) *El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.* Donde analizan las estructuras políticas y elementos sociales que conllevan a que la mujer sea menospreciada en el mundo laboral.

3.1 Regímenes generales pensionales RAIS y RPM: Un ejercicio práctico de desigualdad de género

El acceso a una pensión, así como el ingreso están muy mal distribuidos, por lo que ejemplificaremos las condiciones de la mujer frente a sus posibilidades de obtener una pensión de vejez en el Sistema de Seguridad Social colombiano contemplado en la ley 100 de 1993 en el Régimen de Prima Media, a través del siguiente recurso metafórico muy bien utilizado por la Dra. Angélica González en el seminario web Sobre Derecho Laboral y Seguridad Social en tiempos de pandemia en su ponencia “LA BRECHA DE GENERO EN LA PENSION DE VEJEZ EN COLOMBIA”, así:

3.1.1 Régimen de Prima Media: RPM

“Imaginemos una pista atlética en donde hombres y mujeres comenzando su carrera de cotización en pensión ambos deben recorrer la misma distancia, es decir, 1300 semanas para poder adquirir la pensión de vejez, lo que denominaremos *“llegar a la meta”*; pero el Sistema exige a los hombres usar unas zapatillas que en la práctica resulta un poco más cómodas para realizar el recorrido, es decir, una talla 62 años, al contrario de las mujeres, quienes utilizan zapatillas más estrechas para recorrer el mismo camino con una talla de 57 años.

Adicional a eso el camino de las mujeres es un poco más rocoso, montañoso y con características diferentes al hombre, sin decir que el camino sea de total facilidad para el sexo masculino, pretendiendo que en menos tiempo se logre la misma cantidad de semanas a cotizar y con ello un monto de pensión igual o mejor que los hombres a sabiendas que las mujeres cotizan menos, con menor tiempo y con mayores desigualdades sociales.

Tampoco existen políticas en materia pensional con enfoque de género que alivien estos efectos que deben enfrentar las mujeres en su recorrido a la pensión de vejez y por esto se explica la deficiencia de la cobertura y el monto de la pensión, cuando éstas en menor medida alcanzaron a llegar a la meta.

Adicionalmente, el legislador de 1993 idealizó a una mujer con supuestos de homogeneidad, es decir, la imaginó con una trayectoria laboral continua y estable en el

sector formal, con verdaderas y reales condiciones laborales, sin detenerse analizar la realidad laboral que afectan a hombres y mujeres en su recorrido laboral y en particular las circunstancias en la que se encontraba la mujer colombiana frente a la cobertura del sistema de pensiones.

El Régimen de Prima Media tiene una gran ventaja, y es que el principio de solidaridad compensa, en cierta medida, las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral.

3.1.2 Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad: RAIS

Ahora bien, haciendo referencia al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad el panorama es el siguiente: en este régimen, cada trabajador es dueño de una cuenta de ahorro para la vejez cuyo saldo compuesto principalmente por cotizaciones que realiza de forma periódica en la vida laboral, se invierte en el mercado capitales inversiones a cargo de la administradora de fondos de pensiones (AFP), con el fin de generar rendimientos financieros que acrecienten el monto acumulado en la cuenta.

Básicamente el monto de la pensión de vejez en este régimen, depende de los aportes realizados a la cuenta de ahorro individual del propio trabajador por lo que cada uno es responsable de ir construyendo el valor pensional.

La pregunta ahora es, ¿porque afecta a las mujeres? Al ser un sistema diseñado para que cada persona afiliada pague sus aportes, y estos estén dirigidos a una cuenta de ahorro individual, las cotizaciones se ven enlazadas directamente a las relaciones laborales o al mercado laboral, como bien se ha visto, el acceso al mercado brindado a las mujeres en su mayoría no permite una inserción en las relaciones laborales desde el ámbito formal lo cual obliga a las mujeres desde temprana edad acceder a empleos precarios e informales y sin afiliación a la seguridad social en pensiones, es decir, un acceso totalmente precario.

Otro factor que se presenta en el sistema de capitalización es la brecha salarial y los salarios que devengan las mujeres, y que al ser menores afectan la dinámica en la cual constituyen su ahorro pensional en este régimen, situación que se verá reflejada en las cotizaciones inferiores respecto del hombre y por ende un obstáculo para lograr el capital

requerido que permita financiar la pensión de vejez que equivalga a un rendimiento mínimo del 110% del salario mínimo.

Finalmente, para el cálculo del monto de la pensión de vejez se debe tomar la expectativa de vida del futuro pensionado, que deberán guiarse por las tablas de mortalidad en las cuales las mujeres y hombres son diferenciadas en razón del género. El mandato legal consiste en la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas por el género para el cálculo del monto pensional y constituye una distinción explícita que perjudica a las mujeres, por lo cual, el decreto 656 de 1994 estableció el régimen jurídico y financiero de las AFP, norma que perpetua patrones de discriminación y que castiga las mujeres por su longevidad.

Siendo así el panorama, la situación de una mujer en el Régimen de Ahorro Individual al reflejar un menor ahorro, un capital inferior y una suma que se ve dividida por las mayores expectativas de vida, cuyo resultado son pensiones ínfimas; y para las mujeres que logran pensionarse, además de esta vulnerabilidad, se fomentan espacios de discriminación hacia la mujer de manera directa e indirecta.

Por último, con este análisis se reafirma la omisiva legislativa de los distintos factores biológicos, económicos y culturales, así como las variables del mercado laboral que afectan a las mujeres, medidas que deben ser compensadas con la protección a la Seguridad Social frente a la contingencia de vejez, basada en las desigualdades del mercado del trabajo con normativas que compensen los tratos diferenciadores y discriminatorios que ha tenido que soportar la mujer históricamente en su desarrollo laboral.

4. Conclusiones

La deuda histórica que tiene Colombia con la mujer y su desarrollo en la sociedad es consecuencia de la desigualdad creada por el desempleo, pobreza y estereotipos de género que son originadas desde el hogar lo cual es causal de reducción del campo laboral para las mujeres colombianas; a pesar del esfuerzo que ha realizado el estado en torno a la protección de este campo la creciente vinculación de la mujer a la fuerza productiva no ha sido suficiente para relevarla del cumplimiento de las labores domésticas que tradicionalmente se han confiado a su exclusiva responsabilidad pese a que, en promedio,

las mujeres tienen una mayor expectativa de vida, los hombres siguen gozando de ventajas en el ámbito laboral y pensional contrario a las mujeres.

Es evidente que la desigualdad de género en la pensión de vejez existe y no ha dejado de crecer en Colombia; la mujer colombiana trabajadora y madre cabeza de hogar ha sufrido innumerables abusos y barreras que le impiden surgir y superarse cuando del mundo laboral se habla.

Es trabajo de cada régimen que conforma el Sistema de Seguridad Social velar por que sus afiliados sean protegidos y cubrir las necesidades surgidas de los imprevistos que día a día viven. Está en sus manos reformar sus normatividades para que esto permita una mayor cobertura equitativa para la mujer colombiana pilar de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

ALCIRA MUÑOZ OSORIO, & GIANNINA ESGUERRA MUÑOZ. (2012). *La pensión como derecho fundamental en el sistema de seguridad social colombiano*. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4421496.pdf>

Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea?

Birgin, H., & Pautassi, L. (2001). ¿Género en la reforma o reforma sin género? Santiago Brecha salarial: Mujeres ganan 12% menos que los hombres por hacer la misma labor. (2020, Junio 3).

CEPAL. Definición de tasa de participación económica (2018). Recuperado de: https://celade.cepal.org/redatam/ryesp/cairo/WebHelp/Metalatina/tasa_de_participacion_economica.htm (Citado el 05 de diciembre de 2020)

Colombia, Decreto (832 de 1996), sobre la reglamentación parcial de la Ley 100 de 1993, art. 3.

Colombia. Congreso de la República. Ley 789 de 2002.

Colombia. Corte Constitucional Sentencia C- 410 de 1994, M.P. Carlos Gaviria Díaz. Bogotá, D.C.

Colombia. Corte Constitucional. Sentencia. C-540 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá, D.C.

Congreso de la República. (2019, Octubre 11). En Colombia aumenta brecha laboral entre hombres y mujeres. <https://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>

Constitución Política de Colombia, (1991).

DANE. (2018). Proyecciones anuales de población por sexo y edad. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

ESCRUCERÍA, Álvaro Nel, La Seguridad Social, Bogotá, Universidad Libre, 1976, p. 2. Véase también: JARAMILLO, Cástor Jaramillo, Prólogo, en RENGIFO ORDÓÑEZ, Jesús María, La Seguridad Social en Colombia, Bogotá, Temis, 1974, p. IX

Farne, S., & Arredondo, P. A. R. (2017). La protección de las mujeres en su vejez. Páginas de Seguridad Social, 1(2).

Farné, S., & Ríos, P. (2017). La protección de las mujeres en su vejez. 2017, 1°.

Faúndez, A., & Weinstein, M. (2013). Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.

González, A. M. (2020, octubre 13). Brecha de género en la pensión de vejez. Derecho laboral y seguridad social: Una mirada crítica desde lo social, sobreviviendo al COVID-19.

https://www.youtube.com/watch?v=7U7S_1H6oc&fbclid=IwAR1gCdVgXt7uNnA7T9pgLCuPC18WaEiLJfowQ_ofWNQXkkXtp-hjRg9nuCI

KAREM TATIANA LEAL RANGEL, & ANA MARIA RINCON RANGEL. (2007). *EVOLUCIÓN DEL MODELO PENSIONAL EN COLOMBIA DESDE EL PUNTO DE VISTA JURISPRUDENCIAL* [Monografía]. Universidad Libre de Colombia.

Ley 100 de 1993, § Libro I (1994).

Ley 33 de 1985

Ley 71 de 1988

Ley 797 de 2003, Pub. L. No. Ley 797 de 2003 (2003).

LÓPEZ DE GONZÁLEZ, Luz Marina, *La Seguridad Social en Colombia*, Bogotá, Universidad Libre, 1973, p. 24

López, H. y Lasso, F. (2016) “Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas”, en *Desempleo femenino en Colombia*, eds. Luis Eduardo Arango, Francesca Castellani y Eduardo Lora (Bogotá: Banco de la República y BID), 29-65

Ministerio de Trabajo (2019) *Equidad Laboral con Enfoque de Género*. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

Naciones Unidas. (2010). *El Progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/indicadores_de_pobreza_y_pobreza_extrema_utilizadas_para_el_monitoreo_de_los_odm_en_america_latina.pdf

Nieves, & Rico, M. (2003). Los sistemas de pensiones y sus deudas con la equidad de género entre las personas adultas mayores. Unidad Mujer y Desarrollo, 1-7. Santiago de Chile: CEPAL.

ONU Mujeres. (2015). EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN EL MUNDO 2015-2016. <https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-es.pdf?la=es&vs=0>

Palacios, A. (2019). Diferencias pensionales en perspectiva de género respecto al índice de mujeres y hombres que llegan a la pensión en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL. (2020). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informeparticipacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

Sentencia C-613/13, (2013).

Sentencia C-540/08, (2008)