

Política pública pensional con enfoque diferencial y de género: el derecho de las mujeres a obtener una protección especial

Lourdes María Díaz Monsalvo¹

Elvira Liliana Hernández Libreros²

Resumen

El presente artículo utilizó metodologías cualitativas de compilación y análisis de línea jurisprudencial que estudian las causas que llevaron a la Corte Constitucional a la adopción de medidas afirmativas para compensar las condiciones desfavorables que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y que obstaculizan que estas puedan realizar aportes y consolidar su derecho al reconocimiento de la garantía de pensión mínima, así como a contribuir a cerrar la brecha en la equidad de género, frente a escenarios que impliquen barreras para que las mujeres accedan a la pensión, en especial, en lo referente al reconocimiento de la economía del cuidado.

Palabras clave: mujer, equidad de género, seguridad social, igualdad, empleo.

Abstract

The present article utilized qualitative methodologies of compilation and analysis of jurisprudential line that study the causes that led the Constitutional Court to adopt affirmative measures to compensate for the unfavorable conditions faced by women in the labor field, which hinder them from making contributions and consolidating their right to the recognition of the minimum pension guarantee. Additionally, it aims to contribute to

¹ Abogada de la Universidad Católica de Colombia, con especialización en gestión pública de la UNAD, y en Derecho Administrativo y Constitucional de la Universidad Católica de Colombia, con maestría en Políticas Públicas en la Universidad Católica de Uruguay y en Derecho Minero en la Universidad Externado de Colombia. Con estudios en Movimientos Sociales, Derechos Humanos y resistencias al Neoliberalismo en la Universidad de Buenos Aires y Doctorando en Ciencias Sociales de la misma Universidad. Con más de 10 años de experiencia en lo público es docente y consultora. Email: lourdesmariadiazm@gmail.com.

² Abogada de la Universidad Externado de Colombia, con especialización en Instituciones Jurídico Políticas y Derecho Público - Mención en Derecho Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, cursa la maestría en Pensamiento Estratégico y Prospectiva en la Universidad Externado de Colombia. Cuenta con más de veinte años de experiencia en lo jurídico del Distrito, siendo servidora pública de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y actualmente de la Secretaría Jurídica Distrital. Email: elhernandez@secretariajuridica.gov.co.

closing the gender equity gap in scenarios that involve barriers for women to access pensions, especially regarding the recognition of the care economy.

Key words: women, gender equity, social security, equality, employment.

Sumario. Introducción. I. Línea jurisprudencial sobre igualdad de género. II. Contexto sobre la edad, las jornadas y la igualdad para las mujeres. *2.1 Contexto de la discriminación histórica que afrontan las mujeres en el ámbito laboral. 2.2 Estándar de protección especial a la mujer en el entorno laboral y en el sistema de protección a la vejez en el ámbito nacional e internacional. 2.3 Medidas implementadas en el ordenamiento jurídico para mitigar la brecha de género en materia laboral y de acceso al sistema de protección de la vejez. 2.4 La brecha de género en materia de acceso a la pensión de vejez aún persiste.* III: La mujer trabajadora, empleada, contratista y pensionada. Conclusiones.

Introducción

Las mujeres han afrontado histórica y sistemáticamente el menoscabo de sus derechos en distintos escenarios que aún persisten; por lo tanto, estas asimetrías no solo desconocen la igualdad real y material entre hombres y mujeres, sino que aumentan la brecha de pobreza.

Se expone la idea: como las mujeres aún enfrentan escenarios de diferenciación por razón de género en el ámbito laboral, la brecha pensional continúa viva, pues es un asunto que **desemboca en su acceso a la pensión**, así: (i) reciben montos pensionales inferiores en los regímenes contributivos, en tanto acumulan menos semanas de cotización en su vida laboral; (ii) tienen menor acceso a empleos formales; y (iii) representan el mayor porcentaje de personas beneficiadas en pensiones no contributivas y derivadas de derechos adquiridos por su cónyuge o pareja.

Entonces, si los sistemas de seguridad social propician esas diferenciaciones porque algunos: (a) incluyen tablas de mortalidad diferenciadas para calcular la tasa de reemplazo en atención a la mayor expectativa de vida de las mujeres; (b) no consideran

el impacto del trabajo no remunerado; y (c) no incluyen una perspectiva de género que tome en consideración tales discriminaciones³; la tarea sigue pendiente.

Sin embargo, ha habido algunos avances, pues la Corte Constitucional reconoció que exigirles acreditar la misma densidad de cotizaciones que los hombres, dentro de un lapso inferior, para disfrutar de la medida afirmativa dispuesta por el Legislador en su favor, era una discriminación por razón del sexo⁴ con consecuencias negativas. Asunto que, aunado a las distintas barreras sociales, culturales y económicas para acceder al mercado laboral, les generan a las mujeres la interrupción de sus periodos de ocupación; y, con ello, la imposibilidad de completar los aportes exigidos por la ley⁵ para obtener un amparo contributivo durante la adultez mayor. Esto genera aún más afectación y para ello, tomó la medida de reducir la cantidad de semanas que las mujeres deben cotizar.

Por esta razón, este trabajo se divide en dos grandes partes, una primera parte que estudia los pronunciamientos de la Corte Constitucional, sus medidas tomadas y expone sus posiciones y vacíos frente a la política nacional pensional, mientras que, en la segunda parte, se hace una exposición de la realidad actual⁶ y las dificultades para completar las semanas mínimas de cotización para las mujeres.

Lo anterior para resaltar que la edad mínima pensional no puede entenderse como un requisito que se acredita con el simple paso del tiempo, porque el acceso a la pensión de vejez en condiciones dignas y equitativas depende **de la posibilidad real que tengan las personas de acreditar la densidad de cotizaciones que exige la norma, al**

³ Como la brecha de género en materia salarial, la carga de los cuidados no remunerados, los denominados “*techos de cristal*” que les impiden participar de altos cargos en el escenario del trabajo y que, cuando son rotos, se enfrentan al ‘acantilado de cristal’. Estas prácticas discriminatorias les impiden participar del mercado laboral y productivo de manera constante y cumplir con el requisito de aportes a la pensión, porque asumen: (i) una tasa mayor de desempleo; (ii) una baja demanda de su mano de obra, a pesar de contar con un mayor nivel de calificación; (iii) altos niveles de informalidad y de segregación en el acceso al mercado laboral; y (iv) las cargas del trabajo del cuidado no remunerado, entre otras.

⁴ La Ley 100 de 1993 imponía a las mujeres un requisito desproporcionado e irrazonable que desconoce de forma grave el artículo 13 superior cuando le daba a las mujeres menos tiempo para cumplir la misma cantidad de semanas que los hombres.

⁵ Sentencias SU-874/14, SU-054/15 y Sentencia SU-501/15 citan las mismas cifras frente al desempleo.

⁶ Para demostrar que esta medida pretende remediar la falta de acceso a pensión por parte de la mujer, que tiene el privilegio de tener trabajo formal, por tanto, queda por fuera la atención merecida a la mujer rural, informal y/o dedicada a trabajos del ‘rebusque’, debido a la tradicional discriminación en contra de la mujer en el mercado del trabajo.

momento de cumplir la edad mínima de pensión, por tanto, es necesario tomar medidas concretas y prontas para solucionar las brechas de acceso a trabajo formal.

Si bien la Corte Constitucional sigue avanzando en la obligación del Estado y de la sociedad en cuanto superar los patrones de feminización de las tareas o responsabilidades del cuidado⁷, es necesario garantizar la independencia económica de las mujeres y la posibilidad de que puedan desarrollar un proyecto de vida autónomo.

I. Línea jurisprudencial sobre igualdad de género

Las mujeres son víctimas de discriminación en los procesos de selección de personal, estas condiciones de inequidad profundizan las brechas de género, lo anterior a pesar de la existencia del numeral 1° del artículo 3° de la Ley 2114 de 2021 que plantea como medidas antidiscriminatorias en materia laboral la prohibición de exigir pruebas de embarazo (Corte Constitucional Sentencia T-202 de 2024) como requisito obligatorio para acceder o permanecer en cualquier actividad laboral.

Por tanto, antes de adentrarse en la siguiente línea jurisprudencial⁸, el concepto ‘mujer’ dentro de una categoría de sexo tiene el indicador de ser una persona con capacidad de gestar (prueba de embarazo), tener deberes de cuidado (imposibilidad de ‘quedarse más tiempo’), entre otras situaciones que ‘justifican’ la necesidad de esas discriminaciones estructurales basadas en el género.

La Corte Constitucional en la Sentencia SU-440 de 2021 reconoce asuntos de género en el acceso a la pensión y, por tanto, indica la necesidad de concretar un enfoque diferencial. Esto demanda no exigir los mismos requisitos de pensión que un hombre, en tanto se requiere recibir un tratamiento constitucional y legal acorde con su identidad de género.

⁷ Al identificar que las mujeres tienen mayoritariamente a su cargo las labores del cuidado familiar, dada la persistencia de sesgos de género en la distribución de estas responsabilidades, algunas de ellas no remuneradas, también asignó “descuento” de semanas a la mujer con hijos.

⁸ La muestra de la línea se toma desde 1992 hasta junio de 2023 (44,489 Providencias desde 1992 hasta 2024) y es extraída ‘enfoque de género’ en sentencias de unificación desde el material de ‘Relatoría’ de la página de la Corte Constitucional.

En este sentido, reconoce el derecho fundamental a la identidad de género, como “la garantía que tienen las personas de construir, desarrollar y expresar su vivencia de género de manera libre y autónoma, así como de reivindicar para sí, la categoría social identitaria que mejor la represente”, como lo señaló la Corte Constitucional en la Sentencia T-236 de 2023.

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-556 de 2014 tuvo en cuenta la investigación adelantada por la Dirección de Estudios Económicos del Departamento Nacional de Planeación (DNP) que señaló que: “el 50% de los hombres consigue empleo a los 8 meses o menos de encontrarse desocupados, mientras que las mujeres necesitan por lo menos 18 meses para lograr dicho objetivo” (p. 50) y, luego, con la Sentencia SU-440 de 2021 consideró lo expuesto por Colpensiones sobre que “es necesario concretar un enfoque diferencial que se ajuste a las particularidades de la demandante”, pero no había unido los puntos ‘cantidad de semanas’ con ‘acceso a la pensión’. Mucho menos los puntos ‘acceso a pensión’ y ‘empleo formal’; porque se necesita ‘acceso a empleo formal’, ese es el primer paso⁹.

Por tanto, el foco del ejercicio administrativo de todo el andamiaje nacional ha de estar en la implementación, la regulación y la medición constante de sus actuaciones, si lo que se busca es cerrar la brecha histórica en la equidad de género; tanto y más, si lo que persigue es la concreción de sus postulados constitucionales.

Para el caso concreto que dio lugar a esta investigación, respecto de la “misma cantidad de semanas cotizadas”, el hecho de exigir la misma cantidad de semanas, asunto amplio, abierto, transparente y conocido por todos, escondía una desnaturalización de las condiciones de opresión continua y sistemática de la mujer en el mundo laboral: toda vez que es más difícil cotizar las semanas mínimas de pensión para una mujer que para un hombre, porque lo debe hacer en menos tiempo.

A pesar de que el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 era, en apariencia, una norma neutra al género, tenía un impacto diferenciado y vulnerador en las mujeres, pues,

⁹ A las mujeres se les complica más el conseguir empleos formales (Observatorio de Condiciones Socio Económicas del Caribe Colombiano, 2023).

restringía la posibilidad de acceder al reconocimiento de la garantía de pensión mínima, al ignorar las prácticas y escenarios de discriminación en el mercado laboral, a las que históricamente se han enfrentado las mujeres. Esto es: debe siempre comprobarse la justicia y la equidad de una norma frente a la realidad social, asunto que pasó desapercibido por años. La discriminación histórica de las mujeres en el mercado laboral y la brecha de género en el sistema pensional exigen medidas afirmativas.

En la Sentencia SU-288 de 2022 se indica que los enfoques diferenciales son una perspectiva de análisis en atención a las condiciones particulares de un grupo poblacional que comparte características particulares relativas. Esta sentencia es relevante, porque indica, entre otras: i) la necesidad de superar la inequidad de oportunidades por razón de género; ii) el impacto desproporcional del conflicto armado en las mujeres; y iii) la discriminación histórica que las mujeres han sufrido para acceder a la propiedad.

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-213 de 2023 resalta el carácter vinculante del precedente constitucional con enfoque de género, e indica que “persiste un tratamiento jurídico inequitativo hacia un grupo poblacional - mayoritariamente compuesto por mujeres -, por situaciones acaecidas en vigencia de la Constitución de 1886, que continúa generando consecuencias perjudiciales para las afectadas” (p. 80). De hecho, la Corte hace referencia a la Sentencia SL413 de 2022 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁰ por su aporte en temas de derechos pensionales y reconocimiento de la condición de vulnerabilidad sistemática de las mujeres.

¹⁰ “La razón de ser de esa limitación, según los legisladores de la época, estriba en que al hacer nueva vida marital la(él) beneficiaria(o), ésta (e) obtenía el aporte económico del nuevo compañero(a) o cónyuge, con lo cual perdía su razón de ser la prestación, dada la concepción patriarcal que se tenía en el momento con respecto a la persona encargada de las labores domésticas, principalmente la mujer y, por lo tanto, el sometimiento o subordinación económica. Además, por una marcada influencia de corte religioso en todos los ámbitos de la vida cotidiana afianzada por el régimen constitucional de la época, se consideraba que la conformación de un nuevo vínculo familiar significaba una afrenta a la imagen o memoria del causante, imponiéndose la pérdida del derecho pensional como castigo ante esa opción de vida.” (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sentencia SL413/22, p. 13).

En esta sentencia, sobre derechos pensionales, no puede perderse de vista que las administradoras de pensiones al aplicar 'automáticamente' cláusulas resolutorias del derecho a la sustitución pensional y con ello suspender los pagos de las mesadas, se afectó principalmente a las mujeres beneficiarias pues para esa época la mayoría de las mujeres se dedicaban al trabajo doméstico y de cuidado.

Así las cosas, el Estado ha reconocido la necesidad de tomar acciones concretas y su papel en todo ello. Sin embargo, no es sino hasta 2023, con la Sentencia C-197 de 2023 que toma una acción concreta para reducir la presión patriarcal laboral sobre las mujeres: reduciendo el número de semanas y el descuento de semanas por número de hijos.

De igual forma, la Corte Constitucional en la Sentencia C-507 de 2023 encontró que el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 incurrió en una omisión legislativa relativa porque al regular la reducción de la jornada laboral, excluyó a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas, sin tener en cuenta la economía del cuidado ni la importancia productiva de este servicio.

De acuerdo con lo señalado por la Corte en la citada sentencia, la no reducción de la jornada máxima laboral de las personas que trabajan en labores domésticas internas afecta -en más de un 90%- a las mujeres. Pues son las mujeres quienes, por razones de orden sociológico, económico y cultural, se dedican, en su inmensa mayoría, a los trabajos del servicio doméstico. Ahora bien, en línea con los mandatos constitucionales existentes, la Corte estableció que la jornada máxima laboral de las personas que realizan labores domésticas como internas se reducirá de manera proporcional, pasando de 60 horas semanales a 52,5.

En la Sentencia C-054 de 2024, se analiza el artículo 48 de la Constitución Política que prescribe que la seguridad social es irrenunciable y, a su vez, un servicio público obligatorio; por tanto, cuando el legislador creó el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) desarrollado en la Ley 100 de 1993¹¹, en su artículo 10 buscó el amparo ante tres

¹¹ (i) el Sistema General de Pensiones, (ii) el Sistema General de Salud, (iii) el Sistema General de Riesgos Laborales y (iv) los servicios sociales complementarios.

continencias: vejez, invalidez y muerte. El punto es: **la sentencia reconoce que la pensión es una de las formas de garantizar el derecho fundamental a la seguridad social**. Pero no indica cuáles son las otras formas de protección en vejez, invalidez o muerte.

Es por ello que en la Sentencia C-187 de 2024 se declaró exequible la Ley 2305 de 2023 que aprobó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la Sexagésima Séptima Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981. Contribuyendo así a garantizar la independencia económica especialmente de las mujeres y la posibilidad de que puedan desarrollar un proyecto de vida autónomo.

En el 2024, la Sentencia C-054 versó sobre la igualdad en acceso a la pensión entre el Régimen de Prima Media con prestación definida (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), donde la Corte declara inexecutable la expresión “y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1.150)” del artículo 65 de la Ley 100 de 1993 y ordenó diferir los efectos de su decisión hasta el 31 de diciembre de 2025 para que el Congreso adopte medidas afirmativas para compensar las desventajas laborales que enfrentan las mujeres.

Por otro lado, la Sentencia C-136 de 2024 declaró constitucional el Proyecto de Ley Estatutaria 093 de 2022 Senado - 349 de 2023 Cámara, constituyéndose como un avance significativo para la igualdad de género en Colombia. Este proyecto, garantiza la participación paritaria de las mujeres en diversas ramas y órganos del Poder Público. Así mismo, esta decisión fortalece la inclusión y equidad de género, enviando un mensaje claro sobre la importancia de la igualdad en la representación pública. Esta vendría a ser una medida afirmativa concreta para romper la barrera de acceso al trabajo formal.

II. Contexto sobre la edad, las jornadas e igualdad para las mujeres

El enfoque diferencial y de género en favor de las mujeres respecto del número de semanas necesarias para obtener su pensión de vejez, es una medida que pretende remediar la tradicional discriminación en contra de la mujer en el mercado del trabajo; sin embargo, deja por fuera a toda la población de mujeres que no tiene acceso a cotización pensional.

Ello, aunado a que cuando las mujeres pertenecen a otros grupos históricamente discriminados, tales como los colectivos étnicos y la comunidad LGBTQIA+, entre otros, la discriminación se intensifica. El sistema pensional debe comprender diferentes enfoques para abordar las múltiples experiencias y expectativas de vida de las mujeres, que son diversas y eso las ubica en disímiles posiciones económicas, sociales y culturales. Por esa razón, la aplicación de una perspectiva de género no puede partir de una pretensión homogeneizadora y debe reconocer que las mujeres están asociadas a actividades económicas de cuidado e informales¹².

La diferencia en la edad mínima de pensión de vejez fue una medida positiva en favor de las mujeres para corregir o compensar los fenómenos sociales adversos que afrontan en el escenario laboral, otorgando relevancia jurídica a una medida compensatoria. En 2021 es cuando, refiriendo a los derechos de pensión de mujer trans, se reconoce la invisibilización de ciertas características y la importancia de brindar protección. Así mismo, resalta la obligación del Estado de investigar, sancionar y reparar. Esto es gratamente complementado en el año 2022 cuando la Corte indica la necesidad de probar la eficacia de las medidas¹³.

Ese año se expone que la perspectiva de género es una forma de análisis y que incluye acciones concretas, esto es relevante debido a las pocas medidas de

¹² Es por ello que en la Sentencia SU-440 de 2021 se concluyó que las mujeres trans tienen derecho a acceder a la pensión de vejez a la misma edad de las mujeres cisgénero.

¹³ En Sentencia SU-032/22, la Corte Constitucional al evaluar el enfoque de género en la educación, indica “no existe prueba alguna sobre la eficacia de estas estrategias” (p. 79) refiriéndose a la evaluación de las medidas tomadas frente a proteger el derecho a la educación y a “no padecer los efectos dañosos generados por las calamidades públicas” (p. 1) y, dentro de ello, el concepto de “cubrir las necesidades básicas” (p. 80) (Sentencia SU-032/22). Esto es, empieza una evolución de la jurisprudencia que excede la legalidad y verifica las medidas tomadas y su eficacia o pertinencia, para con base ello, tomar las decisiones y expedir las órdenes a lugar para la protección y promoción real de los derechos en riesgo.

formalización en general y de formalización del empleo de las mujeres en especial. La proporción de informalidad en las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue del 42,9%, mayo-julio 2023 (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE], 2024) y las mujeres presentan una mayor tasa de informalidad, que ha disminuido con los años: del 55,8% en 2010 al 49,2% en 2021, una reducción de 6,7 puntos porcentuales (Observatorio mujeres.com, 2021).

En Colombia, en 2021, el 48% de las mujeres en edad de trabajar (15 a 64 años) estaban empleadas, comparado con el 74% de los hombres. En 2020, en zonas urbanas, la participación laboral de los hombres superó a la de las mujeres por 18,6 puntos porcentuales (DNP, 2023). Además, las mujeres cuidadoras tienen una carga total de trabajo 16% superior a las que no realizan cuidados (DANE, 2020).

La Corte Constitucional ha avanzado en la obligación del Estado y de la sociedad en cuanto superar los patrones de feminización de las tareas o responsabilidades del cuidado, al identificar que las mujeres tienen mayoritariamente a su cargo las labores del cuidado familiar, dada la persistencia de sesgos de género en la distribución de estas responsabilidades, pero se resalta la carga extra de las mujeres.

En la Sentencia C-197 de 2023 la Corte Constitucional reconoce las situaciones expuestas y hace un recorrido por toda la normativa colombiana frente al tema, que será desarrollado a continuación.

2.1. Contexto de la discriminación histórica que afrontan las mujeres en el ámbito laboral

Históricamente la sociedad ha adoptado un modelo tradicional de división patriarcal del trabajo y, bajo esa perspectiva, el hombre es relacionado con el rol de proveedor, mientras que la mujer representa el papel de cuidadora que la sociedad le asigna. Este modelo está estrechamente vinculado con creencias o estereotipos sobre el rol tradicional de sumisión de la mujer a las tareas de la casa y crianza. En América Latina, dicho modelo social de trabajo mantuvo a las mujeres por fuera del ámbito público

y económico y las ubicó en el trabajo no remunerado de los hogares hasta mediados del Siglo XX. Posteriormente, inició una inclusión paulatina de las mujeres en el mundo laboral, lo cual generó importantes avances en materia de independencia económica.

Esa incorporación ha ocurrido en una situación de desventaja que aún persiste en la sociedad; pues el auge de la participación laboral de la mujer tuvo que ver con: (i) el aumento de la participación de las mujeres con bajo nivel educativo, las casadas y las que están en unión libre dentro del mercado laboral; (ii) el asesinato de muchos hombres durante la violencia del narcotráfico entre 1980 y 1990; y (iii) los cambios sobre las carreras profesionales que permitieron el ingreso de las mujeres a trabajos tradicionalmente masculinos¹⁴.

El mercado laboral aún asume a las mujeres como esposas y madres, dentro de una familia tradicional en la que el hombre provee la principal fuente de sustento. En consecuencia, presume que el salario de las mujeres es un complemento de dicho ingreso. Esa percepción ha conllevado a que: (i) afronten mayores tasas de desempleo; (ii) participen de los mercados informales mayoritariamente; y (iii) estén concentradas tanto en ocupaciones determinadas, como en la parte baja o media de las estructuras jerárquicas de las empresas o entidades¹⁵.

El esquema patriarcal del trabajo resulta reproducido en la formulación de las políticas públicas que pretenden incluir a las mujeres en los sistemas de protección social porque las autoridades encargadas del diseño de esos mecanismos no las reconocen como portadoras de derechos, sino como beneficiarias de los derechos adquiridos por los hombres. El diseño de esos sistemas no tiene en cuenta: (i) el rol de las mujeres en la construcción social; y (ii) su participación en el trabajo no remunerado, y, por tanto, no

¹⁴ En la Sentencia C-197/23, la Corte Constitucional cita un estudio publicado por el Banco de la República sobre “La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina en el camino hacia la igualdad salarial”.

¹⁵ Siguiendo lo señalado por el referido artículo que cita la Corte Constitucional.

valoran su impacto en la inserción de este grupo poblacional en el mercado laboral y en el ámbito de la seguridad social¹⁶.

La formulación de las políticas públicas, a partir de sistemas contributivos y semi - contributivos, presupone una correlación estricta entre el empleo y la seguridad social, porque asocian los derechos de jubilación al empleo y conceden prestaciones por un valor relativo al salario que pretenden sustituir. Eso significa que las y los trabajadores informales, atípicos o dedicados a las labores del hogar, afrontan mayores barreras para acceder a las prestaciones, donde estos están mayoritariamente conformados por mujeres. En consecuencia, esas omisiones impiden que las mujeres puedan realmente acceder a sus derechos en condiciones de igualdad material.

2.2. Estándar de protección especial a la mujer en el entorno laboral y en el sistema de protección a la vejez en el ámbito nacional e internacional

En materia de protección a las mujeres en los escenarios del trabajo y de la seguridad social, los tratados e instrumentos más relevantes son: (i) el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; (ii) la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967); (iii) la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW); (v) la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing); y (vi) el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958. Este último proscribiera cualquier acto de discriminación en el trabajo, lo cual comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otras razones, en el sexo.

A nivel nacional, el artículo 13 de la Constitución prohíbe la discriminación por razones de sexo. Específicamente, frente a la igualdad entre mujeres y hombres, el artículo 43 superior dispone ecuanimidad de derechos y oportunidades, y proscribiera expresamente cualquier tipo de discriminación contra la mujer. Asimismo, establece que

¹⁶ La Corte Constitucional refiere en la Sentencia C-197/23 al artículo de Graciela González del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género sobre “Condiciones de seguridad social de las mujeres: estudio comparado de los principales países y México”.

las mujeres gozarán de especial protección y asistencia por parte del Estado durante su embarazo y después del parto. También, prevé un apoyo especial en favor de la mujer cabeza de familia.

Por su parte, el artículo 48 de la Carta consagra que todas las personas tienen derecho irrenunciable a la seguridad social. Y, finalmente, el artículo 53 superior establece que, al proferir el estatuto del trabajo, el Legislador debe tener en cuenta, entre otros principios mínimos fundamentales, el de protección especial a la mujer y a la maternidad.

Es por lo anterior que se ha reconocido la importancia de implementar acciones afirmativas en el ámbito laboral y de la seguridad social para mitigar y compensar las desigualdades que, históricamente, han padecido las mujeres.

La Corte se refirió a las Sentencias C-410 de 1994, C-540 de 2008 y T-462 de 2021 que reiteraron que es posible adoptar medidas de discriminación positiva en favor de las mujeres en materia pensional, como medidas de compensación a favor de la mujer, que posibilitan su acceso a este derecho a más corta edad que el hombre.

2.3. Medidas implementadas en el ordenamiento jurídico para mitigar la brecha de género en materia laboral y de acceso al sistema de protección de la vejez

El Congreso, en su ámbito de libre configuración legislativa, ha proferido varias disposiciones con el fin de eliminar la brecha histórica, social y cultural que existe en el país entre hombres y mujeres en materia laboral, prestacional y de seguridad social. Algunas de ellas contienen medidas para garantizar la igualdad en el trabajo, otras están dirigidas exclusivamente a garantizar el acceso a la seguridad social y otras establecen mecanismos de carácter mixto.

Se destaca la Ley 581 de 2000 que dispuso mecanismos para garantizar la participación adecuada y efectiva de las mujeres en todos los órganos de decisión en el ámbito público. Por su parte, la Ley 731 de 2002 previó mecanismos para eliminar los obstáculos que afrontan las mujeres rurales para acceder a los proyectos que favorezcan

las actividades agropecuarias y multisectoriales que involucran este sector de la economía. También, la Ley 823 de 2003 ordenó implementar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones de todos los organismos del Estado. Luego, la Ley 2117 de 2021 exigió diseñar programas de formación laboral para las mujeres que atiendan al escenario regional.

Es de recordar que la Ley 1257 de 2008 estableció las obligaciones a cargo del Ejecutivo y de las administradoras de riesgos profesionales para garantizar la inclusión laboral de las mujeres. La Ley 1496 de 2011 estableció los factores objetivos que deben considerar los empleadores del sector público y privado para determinar la remuneración que corresponde a sus trabajadores, con el fin de evitar la brecha de género. La Ley 2114 de 2021 estableció medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

De igual forma, en la Sentencia C-136 de 2024 la Corte Constitucional consideró que, si se parte de la base de que la participación democrática es pluralista y equitativa, entonces debe tenerse en cuenta la necesidad de establecer medidas de promoción a favor de las minorías históricamente discriminadas, entre las cuales tienen un lugar central las mujeres. El proyecto de Ley 093 de 2022 modifica dos disposiciones de la Ley 581 de 2000 y otra de la Ley 1475 de 2011, con el fin de: (i) ampliar la participación obligatoria de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio del Estado y otros cargos de nivel decisorio del 30% al 50%; (ii) ordenar la paridad entre hombres y mujeres en la participación en las delegaciones oficiales en eventos internacionales; y (iii) determinar que en las listas para corporaciones públicas destinadas a proveer menos de cinco curules, cuando menos una de las candidatas debe ser una mujer.

Al respecto, la Corte declaró constitucionales los artículos 1°, 2°, 3° y 4° del Proyecto de Ley Estatutaria 093 de 2022 Senado - 349 de 2023 Cámara, “Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del Poder Público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones” (p.1).

No sobra señalar que el Consejo de Estado, en la Sentencia 06196 del 16 de noviembre de 2023, consideró que no existe una norma que obligue al presidente de la

República a conformar una terna con por lo menos el nombre de un hombre para proveer el cargo de Fiscal General de la Nación, mientras que sí existe la regla de integrarla con al menos una mujer. Por lo tanto, la postulación de los otros dos candidatos de la terna hace parte del ámbito discrecional del mandatario, quien puede incluir a aquellas personas que en su consideración estén suficientemente calificadas para optar por ese cargo, sin importar si son dos hombres, dos mujeres o un hombre y una mujer.

Ahora bien, en materia de seguridad social, se advierte que las normas que regulan los asuntos del sistema general de pensiones previeron que las mujeres pueden acceder a varias prestaciones con una edad inferior en comparación con los hombres, entre ellas, la pensión de vejez. Según la jurisprudencia, ello constituye una medida afirmativa en favor de las mujeres que busca garantizar la igualdad sustancial en materia pensional. Además, dispusieron que las mujeres que tengan hijos en condición de discapacidad pueden pensionarse a cualquier edad. También, establecieron el subsidio a los aportes de las madres comunitarias.

Por otra parte, se determinó la posibilidad de acceder a la pensión familiar, conforme a la Ley 1580 de 2012. En efecto, las personas que no logren acreditar la densidad de semanas requeridas por la ley para pensionarse pueden computar su densidad de cotizaciones con las de su cónyuge o compañero(a) permanente, para obtener una prestación que les permita vivir dignamente durante su vejez. En principio, este instrumento es concebido para proteger al núcleo familiar. Sin embargo, esta pensión en alguna medida permite que las mujeres sumen sus esfuerzos en el aporte pensional y cuenten con otras posibilidades para garantizar su subsistencia en condiciones dignas durante la vejez.

Además, la Ley 1822 de 2017 modificó las condiciones de la licencia de maternidad, para otorgar una protección más amplia en beneficio de las mujeres que están en etapa de gestación y balancear las cargas del cuidado en relación con los hombres. En ese sentido, se fortaleció la prohibición de despido a las mujeres embarazadas o en etapa de lactancia sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Esta medida garantiza su estabilidad laboral, al tiempo que les permite disfrutar de las prestaciones de la seguridad social previstas para proteger la maternidad.

La Ley 82 de 1993, modificada por las Leyes 1232 de 2013 y 2115 de 2021, estableció medidas de protección especial en favor de las madres cabeza de familia. La Ley 2357 de 2024 aprobó el *"Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, (Revisado)", Adoptado por la Octogésima Octava (88a) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, Con fecha 15 de junio de 2000"*. Con ellas se busca garantizar su acceso a la seguridad social, a empleos dignos y estables y a proyectos de fomento empresarial, entre otros frentes.

2.4. La brecha de género en materia de acceso a la pensión de vejez aún persiste

Es evidente la existencia de una brecha de género en el país, de la cual no se escapa la capital. La Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá (2022) resaltó que las posibilidades para que las mujeres puedan disfrutar de una vejez digna en los términos establecidos por el sistema pensional colombiano es escasa, y que además tienen una menor probabilidad de pensionarse en comparación con los hombres.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia C-197 de 2023 explicó que: "La brecha de género en materia pensional está relacionada con los distintos escenarios de discriminación que afrontan las mujeres en el mercado laboral. En efecto, la incorporación de la población femenina al ámbito del trabajo ocurre en condiciones de desventaja, tales como, mayor desempleo, segregación e informalidad. Esas situaciones impiden que las mujeres ingresen al mercado formal y permanezcan en él, bajo condiciones de igualdad".

Lo anterior, impacta severamente en la finalidad de acreditar la densidad de cotizaciones requerida para pensionarse a partir de la edad mínima de pensión prevista en el ordenamiento. "Además, aquellas asumen los roles propios de un escenario laboral masculinizado, con los impactos particulares de las cargas del cuidado en el hogar. Eso

significa que, en muchas ocasiones, no pueden dedicar el tiempo necesario a los trabajos remunerados para poder obtener una pensión que refleje su esfuerzo laboral”¹⁷.

Adicionalmente, hay que tener en cuenta, como lo puso de presente la Corte Constitucional en la Sentencia C-197 de 2023, que algunos estudios demuestran que la brecha de género de las mujeres, en materia de desempleo y de inactividad, se ahondó con ocasión de la pandemia generada por el Covid-19. Al respecto, la CEPAL (2022) aseguró que el impacto de la pandemia en las condiciones laborales de las mujeres generó un retroceso de más de una década en los avances relacionados con la participación femenina en el mercado del trabajo. Además, resaltó que el 73,2% de las personas empleadas en el sector salud son mujeres. En esa medida, la población femenina de la región tuvo que enfrentar un mayor riesgo de contagio y unas jornadas laborales extremas.

De igual forma, la pandemia afectó especialmente a las mujeres no solo por el impacto ocasionado en el mercado laboral, sino por la necesidad de asumir la carga laboral con la del cuidado doméstico y de los niños. Además, las mujeres que están en edad de jubilación tienen mayores dificultades para mantenerse en el mercado laboral.

El desequilibrio en las cargas propias del cuidado implica que los hombres pueden destinar una mayor parte del tiempo a actividades que generan una remuneración y acreditar los requisitos exigidos por la ley para pensionarse.

En conclusión, con la Sentencia C-197 de 2023 se tuvo en cuenta el panorama antes señalado y se declaró la inexecutable del inciso 2° del numeral 2° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, que modificó el inciso 2° del numeral 2° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 y el apartado final del inciso 5° del artículo 10 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 34 de la Ley 100 de 1993, en relación con sus efectos para las mujeres.

Se determinó, igualmente, que le corresponde al Congreso de la República, en coordinación con el Gobierno Nacional, definir un régimen que garantice en condiciones

¹⁷ Sentencia C-197 de 2023 la Corte Constitucional.

de equidad el acceso efectivo al derecho a la pensión de vejez para las mujeres, con especial consideración de aquellas cabezas de familia, y que contribuya a cerrar la histórica brecha por el género¹⁸.

También, en relación con la necesidad de acatar el principio de sostenibilidad financiera del sistema pensional, se determinó que los efectos de la decisión empiezan a regir a partir del 1° de enero de 2026. De modo que si para dicha fecha no se adopta el régimen por el Congreso entonces el número de semanas mínimas de cotización que se exige a las mujeres para obtener la pensión de vejez en el régimen de prima media se disminuirá en 50 semanas por el año 2026 y, a partir del 1° de enero de 2027, se reducirá en 25 semanas cada año, hasta llegar a 1000 semanas.

Finalmente, indicó la Corte que “ante la evidencia de barreras y obstáculos para que las mujeres accedan y se mantengan en el mercado laboral y puedan garantizar su derecho pensional, así como las condiciones de inequidad que experimentan las mujeres en la economía del cuidado, la informalidad, la vulnerabilidad y la exclusión, exhortó al Congreso de la República y al Gobierno Nacional para que adopten políticas y programas complementarios a la política pública pensional, que contribuyan a cerrar la brecha en la equidad de género, en especial, en lo referente al reconocimiento de la economía del cuidado y a la necesidad de proteger socialmente a quienes la ejercen”¹⁹.

Así, la línea jurisprudencial del capítulo anterior termina en el año 2023 y resalta la necesidad del enfoque de género en las medidas de protección y el carácter vinculante del precedente; con un aporte especial: la prioridad de la Constitución frente a la perspectiva de género en esos casos. Por ello, en el 2024 se resalta la necesidad y obligación estatal de buscar la igualdad y la verdad material.

III. La mujer trabajadora, empleada, contratista y pensionada

¹⁸ Ver Sentencia C-054 de 2024.

¹⁹ Corte Constitucional, nota de prensa D-14828 de 06 de junio de 2023, consultado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?Corte-declara-inconstitucional-la-exigencia-de-1300-semanas-de-cotizaci%C3%B3n-para-que-las-mujeres-obtengan-la-pensi%C3%B3n-de-vejez-9515> .

El modelo económico colombiano establecido en la Constitución Política, es uno de tipo neoliberal, que ha venido mercantilizando los derechos de toda la población; de hecho, investigaciones como Díaz Monsalvo (2023) prueban que en los lugares menos industrializados no hay hospitales (de segundo y tercer nivel) en todo el departamento. Por otro lado, Sánchez Cedeño (2024) refiere que aquellos espacios no solo no tienen hospitales, sino que el acceso a educación también es limitado, indicando que el primer colegio de Vaupés en las pruebas SaberPRO estaba en el puesto 547, mientras que el primero de Antioquia estaba en el 10.

Entonces, antes de abordar las responsabilidades estatales desatendidas, es importante hacer una exposición clara sobre la realidad colombiana, para poder brindar perspectiva: el 75% de los colombianos no accede a pensión (Fasecolda, 2019); además, en mayo de 2023 Colpensiones expuso sus cifras indicando que tiene 6.78 millones de afiliados (País, 2023). Si esto se toma a los valores actuales de habitantes, se habla de que solo 12'900.000 tienen ese 'derecho', es decir, un derecho exclusivo y excluyente, un derecho fundamental muy parecido a un privilegio de pocos²⁰.

En este punto es importante detenerse para hacer tres aclaraciones: i) si es un derecho fundamental²¹, debería promoverse el acceso de todos a él, así sea en su versión *mínima*; ii) hay una amenaza de validez del anterior ejercicio matemático, puesto que esa es la cantidad de habitantes de Colombia, no de la población trabajadora, se hace ese ejercicio para ponerlo en perspectiva; y iii) los datos se toman así:

Figura 1.

Porcentaje de colombianos que no accede a pensión²²

²⁰ Se expone esto con las cifras de El País en 2023: En Colombia, con una población de 50 millones de habitantes, 6.78 millones están afiliados a Colpensiones. De estos, el 69.7% tiene un ingreso base de cotización de un salario mínimo, lo que significa que aproximadamente 4.73 millones de colombianos están protegidos bajo esta condición. Además, un millón de afiliados, equivalentes al 15.1%, cotizan entre uno y dos salarios mínimos, mientras que 455,429 cotizan por encima de cuatro salarios mínimos legales vigentes. Estos datos revelan que la mayoría de los cotizantes son aquellos con mayores ingresos, esto es: los menos vulnerables, dejando a la población de bajos ingresos con menor protección. Es un beneficio para beneficiados, no un derecho fundamental garantizado.

²¹ Según lo consagrado por la Constitución.

²² Se toman los 51.608.000 de población registrada para 2024 (*Colombia: Economía y Demografía 2024*, s. f.), se aclara a lo largo del texto el riesgo de las inferencias de tomar población laboral cotizante activa

El % de es .

Calcular

Operaciones

<i>n</i>	%
<i>x</i>	75
51600000	100

$$x = \frac{75 \cdot 51600000}{100} = 38700000$$

Ahora bien, de los cotizantes solo el 44% son mujeres (Unidad de Pensiones y Parafiscales [UGPP], 2023), o sea, del 25% que queda, el 44% son cotizantes mujeres (pensionadas²³). Así las cosas, de los 51,6 millones de habitantes, el 51,2% son mujeres y el 48,8% son hombres (DANE, 2022). Teniendo en cuenta la amenaza de validez de la afirmación (habitantes/trabajadores/pensionados), se indica que a diciembre de 2022 se registraron unos 12'900.000 cotizantes (UGPP, 2023), de los cuales 5.767.000 son mujeres, por tanto, al volver a los valores anteriores se tiene:

Figura 2.

Porcentaje de mujeres que acceden a la pensión

El % de es .

Calcular

Operaciones

<i>n</i>	%
<i>x</i>	44
12900000	100

$$x = \frac{44 \cdot 12900000}{100} = 5676000$$

vs cantidad de pensionados, sin embargo, la exposición es clara: si no hay acceso a empleo formal, la brecha será cada vez mayor.

²³ El porcentaje de 75%, es de la población que “no accede a pensión”, por tanto, es de suponer que el 25% del que se habla, es de pensionados y no de trabajadores, pero como se indicó, se hace el ejercicio para mostrar, en perspectiva, la afectación general y sistemática.

Es dable concluir que la afectación está vigente si se toman valores de población trabajadora como de pensionados para hacer las inferencias que se han expuesto²⁴. Teniendo en cuenta esto, de las 22 millones de mujeres en Colombia, aproximadamente, el 56% es madre cabeza de hogar (DANE, 2022) y el 41,9% trabaja fuera del hogar (Acosta Argote, 2022) este es el déficit:

Figura 3.

Porcentaje de mujeres cabeza de hogar

El % de es .

Calcular

Operaciones

<i>n</i>	%
<i>x</i>	56
22000000	100

$$x = \frac{56 \cdot 22000000}{100} = 12320000$$

Figura 4.

Porcentaje de mujeres que trabajan fuera del hogar

El % de es .

Calcular

Operaciones

<i>n</i>	%
<i>x</i>	41.9
22000000	100

$$x = \frac{41.9 \cdot 22000000}{100} = 9218000$$

²⁴ Se reitera que la muestra para hacer estas conclusiones tiene una tergiversación (el porcentaje de 'acceso' se da con la mujer pensionada, mientras que el de cotización se da con la 'cotizante', no se considera que amenace las conclusiones, debido a que no hay forma de medirlo distinto, si deja de cotizar no se pensiona, si sigue cotizando, es pensionada).

Así las cosas, 9.218.000 son las mujeres con dependientes que trabajan fuera del hogar, mientras que 5.767.000 son las mujeres que cotizan y acceden a pensión. Hay un déficit de **3.451.000 de mujeres**, donde ellas y sus dependientes se debaten entre la evasión de los empleadores y la insuficiencia de control por parte del Ministerio de Trabajo.

Pero si esos números parecen escalofriantes, en realidad solo el 18% de la población tiene una pensión completa (Saavedra, 2023) y solo el 12% de las mujeres en Colombia se pensiona (Universidad de Los Andes, 2022, p. 1) y se citan los datos: “A noviembre de 2021 de 7,5 millones de personas con edad para retirarse, solo 16% estaba recibiendo pensión, (...) de las personas con edad para retirarse, solo el 12,1% de las mujeres pueden acceder a una jubilación, frente a un 22,5% de los hombres. Una diferencia porcentual de 10,4 puntos”.

Con el objetivo de reiterar lo expuesto frente a la perspectiva que muestra que de las 26,1 millones de mujeres de Colombia (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2023), solo 3'158.100 se pensiona, asunto que se debe, por supuesto y más que nada, a las dinámicas de ‘rebusque diario’ y poco control a la formalización de los empleados (asunto que afecta también a los hombres) pero que tiene una afectación por parte del Estado: las mujeres debían cotizar 33,5 semanas anuales; mientras que los hombres 29,5. Esto fue parcialmente abordado por las sentencias que reducen el número de semanas para las mujeres, lo que se resalta es la necesidad de acceso a empleo formal para una verdadera garantía de acceso pensional.

Figura 5

Porcentaje de mujeres que obtiene pensión completa en Colombia (base total mujeres)

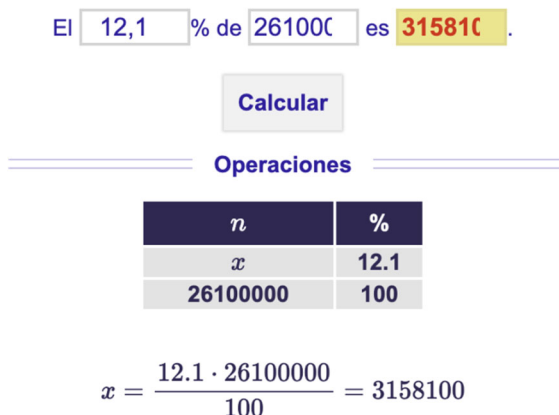
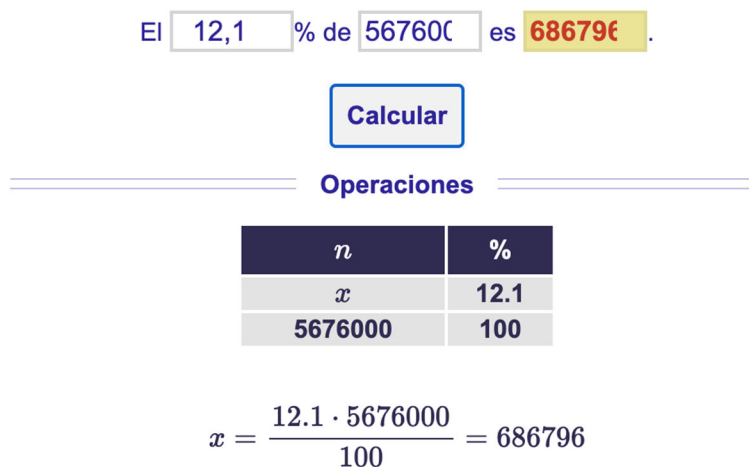


Figura 6

Porcentaje de mujeres que obtiene pensión completa en Colombia (base mujeres que acceden a pensión).

Descripción: calcular el porcentaje de una cantidad dada.



Primero, ambos números son alarmantes, tanto si ese 12,1% se refiere al ‘total de mujeres’, como si refiere a ‘aquellas que acceden a pensión’, pero hay un asunto aún más llamativo: sobre los debates entre sostenibilidad presupuestaria y acceso a derechos (que no debe existir porque los derechos no son mercancía), lo que se indica es la poca o nula verificación estatal de las condiciones de trabajo de las personas en sus territorios urbanos. Ni qué decir de los rurales, pues la absoluta recentralización en

Colombia no tiene en cuenta las dinámicas territoriales y expide sistemas incapaces de adaptarse a las realidades²⁵.

Ahora bien, entrando a las responsabilidades internacionales del Estado colombiano frente a la garantía de derechos de seguridad social, toma relevancia el principio de equidad pensional y con el último párrafo del capítulo uno que refiere a la protección que significa una pensión.

La mujer trabajadora existe y resiste: discriminación, carga de hogar, informalidad y brecha salarial. Por tanto, cuando el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 sentencia que los afiliados que a los sesenta y dos (62) años de edad si son hombres y cincuenta y siete (57) si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima de que trata el artículo 35 de la presente Ley, y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1.150), tendrán derecho a que el Gobierno Nacional, en desarrollo del principio de solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión.

Lo que indica es que el privilegio de haber tenido acceso a trabajo formal por 1.150 semanas, o haber tenido salario suficiente que permitiera la cotización por 1.150 semanas, será respaldado estatalmente para acceder a pensión (algo que se celebra) pero que deja un vacío aún más grande, por ejemplo: la mujer que vende vive100 en la esquina o pedalea para entregar domicilios, queda a la deriva y junto con ella, sus dependientes. Esto, en el país con más madres solteras del mundo (84%). (Detalle de Noticias, 2014).

Sobre todo, porque en la Sentencia C-054 de 2024 se indica que es una finalidad constitucionalmente imperiosa el proteger el derecho, y además el interés público inaplazable, transversal o urgente. Esto es, hay un derecho fundamental que necesita protección (y que, en el caso de la mujer, incluye muchas veces a sus hijos -Niños, Niñas y Adolescentes-) y por el otro está la sostenibilidad financiera como principio “prioritario” y “transversal” del sistema pensional, donde debe haber equilibrio entre los recursos que

²⁵ Para mayor información sobre el derecho a la seguridad social de la población rural en Colombia: [link](#).

ingresan al sistema de seguridad social y los destinados a la protección de las personas que han asegurado su contingencia de vejez.

De esto, es dable inferir que la Corte asume una ‘culpa exclusiva’ en el ‘no cotizante’, asunto que va en total contravía de las reflexiones sobre las barreras de acceso a empleo y sobre todo a formalidad que tienen las mujeres en el país, que se ha venido exponiendo.

Así, la pensión es un privilegio del que gozan un aproximado de 3.000.000 de colombianas, mientras que el empleo formal o con posibilidad de cotizar, a 2022, ha llegado a ser de 5’700.000 (UGPP, 2023). Aunque parecen buenos números y una mejora, hay que mencionar tres cosas: primero, sigue siendo mucho menos que las mujeres trabajadoras en su totalidad; segundo, deja por fuera los cuidados del hogar; y tercero, persiste la brecha salarial. Frente a este último aspecto, se debe considerar que el IBC de las mujeres fue de \$1.780.000 y el de hombres de \$1’940.000 y frente a los dependientes (o empleados) las mujeres tuvieron un promedio de \$2.200.000 mientras que el género masculino uno de \$2.400.000.

Esto es, si los cuidados del hogar y las barreras de acceso a empleo fueron abordados por la Corte Constitucional cuando se redujo la cantidad de semanas para las mujeres y se parte del entendido de ‘problema superado’²⁶, queda en el aire entonces un balón que se pecha aquí: la cotización independiente de la mujer contratista.

El contrato de prestación de servicios se ha expandido como COVID desde su creación, entre esto, RAPPI, VIVE100, las cooperativas de trabajo asociado, el empleo doméstico y los puestos de comercio al regateo; Colombia es una máquina general de exclusión de derechos laborales en su mayoría.

Antes de abordar este capítulo, dos aclaraciones: los derechos no son negociables pero si se entienden superadas las barreras laborales de las mujeres, hay que revisar bien el tema de la mujer contratista pues entre sus dependientes hay hombres (o niños)

²⁶ Por supuesto no se desconocen todas las barreras laborales que no son de acceso, como los techos de cristal y el acantilado de cristal.

que merecen mejor protección. Ahora bien, dejando de lado las barreras de acceso a empleo y de posibilidad de cotización, entre las que cotizan, hay además hay un riesgo demasiado grande para pasar tan inadvertido y que fue expuesto en Díaz Monsalvo (2022) “*Lo que se viene para los contratistas estatales*”, pero que se trae de nuevo a colación por su relevancia:

El contratista aporta a Seguridad Social sobre el 40% del ingreso y la pensión sale por el 60%-70% del salario reportado como aporte, esto es: del 40% del acostumbrado ingreso. Se reitera: el salario promedio en Colombia es de 1.800.000 (Díaz Gamboa, 2022) y hay 700.000 mil de diferencia entre uno asalariado y uno independiente (Becerra Elejalde, 2023). Esto no es relevante si es una mujer contratista (o independiente) con ingresos cercanos al salario mínimo, pues se entiende que se pensionará con él, pero que es determinante cuando los ingresos son más altos.

Para hacer el ejercicio con un monto distinto al utilizado en 2022, se hablará de dos mujeres vinculadas por contratos de prestación de servicios con remuneración de entre 5 y 12 millones de pesos.

El primer caso, si una persona con contrato de prestación de servicios percibe honorarios por 5 millones de pesos mensuales, debe pagar mensualmente 590.000 aprox. (UGPP, s.f.) a Seguridad Social, pues su Ingreso Base de Cotización (IBC) es de \$ 2'000.000. Así: su ingreso acostumbrado es de 4.400.000.

Para esta persona o su hogar, el ingreso económico esperado mensualmente es de 4.400.000, aunque su cotización a pensión sea de 2'000.000. Por ello, si por algún motivo llegase a faltar o a no estar en condiciones de laborar, pasaría a recibir un ingreso basado en su cotización (IBC), esto es un aproximado de \$1.285.800, el salario mínimo (Pulzo, 2021).

Ahora bien, si la persona fallecida o sin falta de capacidad de laborar, es del género femenino (o con capacidad de gestar) a ello, debe restársele el “ingreso” no económico de sus labores domésticas no remuneradas, como el aporte de cuidado, que

normalmente hace la mujer pero que no es posible sumar a las cantidades anteriores por ser valores exactos.

Figura 7

El cálculo del IBC

Descripción: calcular el porcentaje de una cantidad dada.

El % de es .

Calcular

Operaciones

<i>n</i>	%
<i>x</i>	40
5000000	100

$$x = \frac{40 \cdot 5000000}{100} = 2000000$$

La cosa no cambia, sino que se complica si el ingreso es de diez millones de pesos, puesto que el pago es de \$ 1.160,880 a Seguridad Social, por tanto: un hogar (o persona) acostumbrado al ingreso de \$8'839.120 mensuales, pasaría a recibir 2'571.600.

Se expone el ejercicio realizado: alguien que recibe unos honorarios de diez millones de pesos mensuales, tiene en realidad un ingreso de ocho millones y medio aproximadamente, pero su base de cotización, al ser del cuarenta por ciento, su 'cotización es de cuatro millones mensuales, sobre ello, se calculará su pensión: tendrá una de dos millones y medio aproximadamente.

Se expone con claridad la idea: se tiene un sistema que deja por fuera (sin protección) a más del 70% de la población, pero que ese 30% (o menos) que sí logra estar dentro de sus estructuras, no tiene necesariamente una solución; la norma solo protege a pensionados de altos ingresos, que hayan sido empleados o tengan condiciones de ingreso que hayan permitido aportar en mayor medida. Esto es: mayor privilegio para los privilegiados.

En palabras de Castillo Cadena (2013) es el artículo 117 de la Ley 100 de 1993, no el Decreto Ley 1299 de 1994, el que equiparó "base de cotización" con "último salario devengado" y no se aborda esta igualdad de 'base de cotización' con 'último salario devengado' por "exceder las facultades". Ahora, ni la Corte Constitucional ni la Corte Suprema de Justicia se han detenido a revisar la afectación que esto genera entre empleados y contratistas, y a la perspectiva de género, más que nada, porque son personas que trabajan formalmente y son empleadas: jamás tendrán esa afectación.

Conclusiones

La discriminación histórica de las mujeres en el mercado laboral y la brecha de género en el sistema pensional continúan exigiendo al legislador adoptar medidas afirmativas en su favor para la garantía de un Estado Social de Derecho.

Es por lo anterior que, a pesar de ser en apariencia el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 una norma neutra al género, tenía un impacto diferenciado en las mujeres, pues, al ignorar las prácticas y escenarios de discriminación histórica de la mujer en el mercado laboral, restringía la posibilidad de acceder al reconocimiento de la garantía de pensión mínima, y pues no tenían en cuenta cómo las mujeres debían hacer para efectuar cotizaciones al sistema y así cumplir con la densidad de semanas exigidas para acceder a la garantía de pensión mínima.

Pero, además de las barreras de acceso a empleo, hay barreras de equidad salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2023). Si eso es poco, hay barreras de acceso a empleo formal y cotización pensional. Pero aunado a ello, el sistema no es acorde, pues su equiparación de 'ingreso base de cotización' a 'último salario devengado' es excluyente, discriminatorio, vulnerador de la igualdad y base de una larga lista de afectaciones a los sobrevivientes del contratista (así como de él mismo en su vejez).

La mujer está subrepresentada en los grupos de los ricos y sobre representada en los grupos de los pobres (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], (2024); siendo la mujer la que normalmente tiene a su cargo las labores de cuidado, esto

tiene una afectación generacional pues bien podría denominársele: violencia económica y patrimonial.

Ahora, esto tiene otra dimensión de afectación, donde las mujeres sin pensión es un factor que afecta el derecho fundamental, consagrado en la Constitución, pero también a la educación de los niños, niñas y adolescentes (NNA), ya que un 80% de los NNA en Colombia son criados solo por sus madres (Semana, 2024) y la mayoría de éstos dependen en su totalidad de los ingresos de sus madres. La violencia de la exclusión laboral de la mujer, representa el sistema patriarcal y expone sus consecuencias en los dependientes de ellas. El pacto patriarcal no afecta hombres, pero sí a niños, niñas y la población adulta mayor.

Aunado a ello, hay afectación colectiva de derechos, sistemática y profundamente, que genera brechas cada vez más profundas. En efecto, se ha podido observar que el Ministerio de Trabajo no solo no ha respondido a la crisis, sino que su misión de garantizar la protección social universal para todos los trabajadores en Colombia, no ha tenido ni de cerca los resultados esperados.

Así las cosas, el Estado no solo falla cuando no previene y por omitir, también yerra por acción cuando no satisface no ofrece mejores condiciones de vinculación laboral, que brinden igualmente a sus mujeres mayor protección referente al acoso sexual y laboral, mayor seguridad y estabilidad laboral y económica, y el acceso a las prestaciones correspondientes, que son también protección a su familia.

Se desarrolla la idea para cerrar el texto, en el contexto de la administración pública colombiana, que los trabajadores oficiales se vinculan mediante la suscripción de contratos laborales, regidos por normativas específicas como la Ley 6° de 1945 y el Decreto 1083 de 2015; esto es, existe posibilidad legítima de suscribir contratos laborales.

La relación laboral se sustenta en la convención colectiva, si existe, y en las disposiciones legales pertinentes pero los contratos de estos trabajadores no están

regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, sino por las normativas mencionadas, las cláusulas contractuales y la convención colectiva, en caso de aplicarse.

El marco legal también contempla las modalidades de terminación del contrato, incluyendo causales específicas como la expiración del plazo pactado, la realización de la obra contratada, o decisiones unilaterales sujetas a previo aviso y compensación económica, asegurando así la protección de los derechos laborales en términos de estabilidad y remuneración. Es más, la regulación de contratos incluye la posibilidad de celebrarlos a término fijo como a indefinido (Decreto 1083 de 2015) si se ajusta según lo estipulado en acuerdos colectivos o normativas vigentes, garantizando la adecuada aplicación y equidad en las relaciones laborales dentro del sector público.

Por tanto, el llamado es a mejorar la perspectiva, ampliar la creatividad a la hora de buscar soluciones estatales que superen las necesidades del servicio, sin perder de vista que el Estado es por y para sus administrados; por tanto, en todo momento y lugar debe buscar su protección.

Es así como la Corte reconoce la importancia de los avances que representan las medidas normativas implementadas por el Legislativo para garantizar la igualdad material de las mujeres en el ámbito laboral y pensional. Sin embargo, a pesar de ellas, la brecha de género persiste e impacta de manera importante la autonomía económica de las mujeres.

Por lo anterior, es necesario reconocer las obligaciones de acción u abstención del Estado para que no se impongan políticas discriminatorias por razón del sexo y de prototipos contruidos alrededor de la idea de las mujeres, como ciudadanas supeditadas a roles patriarcales en la sociedad.

Bibliografía

Acosta Argote, C. (21 de abril de 2022). Según el Dane, más de 40% de los hogares tenían una mujer a la cabeza durante 2021. *La República*.

<https://www.larepublica.co/economia/la-mayoria-de-los-hogares-en-colombia-tienen-tres-y-dos-integrantes-segun-el-dane-3346908>

Becerra Elejalde, L. (6 de diciembre de 2023). ¿Cuánto ganan los trabajadores en Colombia según su ocupación? *Revista Cambio Colombia*. <https://cambiocolombia.com/economia/cuanto-ganan-los-trabajadores-en-colombia-segun-su-ocupacion>.

Castillo Cadena, F. (2013). Equidad pensional y salario base. La interpretación judicial actual como base de inequidad, *Vniversitas*, 127, 17-60, en <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/8393/6806>.

CEPAL. “La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”. Informe Especial Covid-19 N°9. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11362/46633>. Consultado el 12 de junio de 2024.

Colombia: Economía y demografía 2024. (s. f.). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/paises/colombia>.

Congreso de la República de Colombia. Cámara de Representantes. (10 de mayo de 2023). Texto aprobado en primer debate en la Comisión Primera de la Cámara de Representantes del Proyecto de Ley Estatutaria No. 349 de 2023 Cámara – No. 093 de 2022 Senado: “Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones. <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2022-2026/2022-2023/article/105-por-la-cual-se-adoptan-medidas-para-garantizar-la-participacion-paritaria-de-las-mujeres-en-las-diferentes-ramas-y-organos-del-poder-publico-de-conformidad-con-los-articulos-13-40-y-43-de-la-constitucion-politica-y-se-dictan-otras-disposiciones> <https://www.camara.gov.co> › sites › files › 2023-05

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2023). *Características poblacionales de las mujeres en Colombia*. Observatorio Mujeres. https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/publicaciones/Publicacion_258.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] & Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2020). *Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE], Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer [CPEM] & Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2022). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Resumen Ejecutivo*. Segunda edición. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo-2daEdicion>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE]. (12 de junio de 2024). *Empleo formal y seguridad social. Información febrero - abril 2024*. DANE. [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Informaci%C3%B3n%20febrero%20%2D%20abril%202024&text=Para%20el%20total%20de%20las,2023%20\(43%2C9%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Informaci%C3%B3n%20febrero%20%2D%20abril%202024&text=Para%20el%20total%20de%20las,2023%20(43%2C9%25)).

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN] & Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2024). *Estadísticas de ingreso y riqueza en clave de género: un zoom en las personas más ricas de Colombia*. DIAN, en: <https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Informes especiales/02-Estadisticas-de-Ingreso-y-Riqueza-en-Clave-de-Genero-PLURAL>.

Departamento Nacional de Planeación. (4 de octubre de 2023). *PND hará una gran apuesta por la economía del cuidado y la igualdad de género*, en:

<https://www.dnp.gov.co/Prensa/Noticias/Paginas/pnd-hara-una-gran-apuesta-por-la-economia-del-cuidado-y-por-la-igualdad-de-genero->.

Universidad de la Sabana. (12 de diciembre de 2014). Colombia, el país con más madres solteras del mundo y donde la gente menos se casa, dice estudio, en: [https://www.unisabana.edu.co/menu-superior-1/saladeprensa/noticias/detalle-de-noticias/noticia/colombia-el-pais-con-mas-madres-solteras-del-mundo-y-donde-la-gente-menos-se-casa-dice-estudio/#:~:text=Colombia%3A%20El%20pa%C3%ADs%20donde%20nacen%20m%C3%A1s%20ni%C3%B1os%20fuera%20del%20matrimonio&text=En%20Sur%20Am%C3%A9rica%2C%20m%C3%A1s%20de,alta%20en%20Colombia%20\(84%25\)](https://www.unisabana.edu.co/menu-superior-1/saladeprensa/noticias/detalle-de-noticias/noticia/colombia-el-pais-con-mas-madres-solteras-del-mundo-y-donde-la-gente-menos-se-casa-dice-estudio/#:~:text=Colombia%3A%20El%20pa%C3%ADs%20donde%20nacen%20m%C3%A1s%20ni%C3%B1os%20fuera%20del%20matrimonio&text=En%20Sur%20Am%C3%A9rica%2C%20m%C3%A1s%20de,alta%20en%20Colombia%20(84%25)).

Díaz Gamboa, S. (9 de julio de 2022). Salarios promedio de profesionales en Colombia según Talent.com. *La República*, en: <https://www.larepublica.co/finanzas-personales/estos-son-los-salarios-que-ganan-los-profesionales-en-colombia-segun-talent-com-3400428>.

Díaz Monsalvo, L. (18 de noviembre de 2022). Lo que se viene para los Contratistas Estatales. *Blog Revista Derecho del Estado. Universidad Externado de Colombia*, en: <https://blogrevistaderechoestado.uexternado.edu.co/2022/11/18/lo-que-se-viene-para-los-contratistas-estatales/>.

Díaz Monsalvo, L. (2023). No los confundimos con Dioses. *Temas de Nuestra América*, 39(74), 1-22. <https://doi.org/10.15359/tdna.39-74.7>

Fasecolda. (julio de 2019). El 75% de los colombianos no accede a la pensión de vejez. *Comunicado de Prensa Fasecolda*, en <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-sistema-pensional>.

Ministerio del Trabajo. (s.f). *Presentación del Ministerio. Un ministerio moderno y humano*, en: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/nuestra-funcion/presentacion-del-ministerio>.

Observatorio mujeres.gov. (2021). *Boletín de la situación de empleo informal de las mujeres en Colombia (cierre 2021)*, en: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_276.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). *Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158#:~:text=El%20trabajador%20cuya%20relaci%C3%B3n%20de,durante%20el%20plazo%20de%20preaviso.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (20 de marzo de 2023). *La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja según la OIT y el DANE*, en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>.

País, E. (2023, 23 junio). *Colpensiones reveló el número de afiliados que tiene y cuántos cotizan sobre un salario mínimo*. Noticias de Cali, Valle y Colombia - Periodico: Diario el País, en: <https://www.elpais.com.co/economia/colpensiones-revelo-el-numero-de-afiliados-que-tiene-y-cuantos-cotizan-sobre-un-salario-minimo-2311.html>.

Pluxee. (18 de enero de 2024). *¿Cómo funcionan los contratos por prestación de servicios?*, en: <https://www.sodexo.co/blog/contrato-prestacion-de-servicios/#:~:text=En%20Colombia%2C%202%2C5%20millones,sobre%20este%20tipo%20de%20contrato!>.

Pulzo. (18 de enero de 2019). *¿En cuánto quedaría su pensión si gana 2 millones de pesos al mes?*, en: [https://www.pulzo.com/economia/cuanto-llegaria-pension-ganar-2-millones-pesos-mes-PP626638#:~:text=25%20a%C3%B1os%20de%20trabajo%20\(1.300,de%20%24%201.435.800%20aproximadamente](https://www.pulzo.com/economia/cuanto-llegaria-pension-ganar-2-millones-pesos-mes-PP626638#:~:text=25%20a%C3%B1os%20de%20trabajo%20(1.300,de%20%24%201.435.800%20aproximadamente).

Saavedra, F. (12 de agosto de 2023). En Colombia, solamente el 18% de la población en edad de jubilarse tiene una pensión completa. *Infobae*, en: <https://www.infobae.com/colombia/2023/08/12/en-colombia-solamente-el-18-de-la-poblacion-en-edad-de-jubilarse-tiene-una-pension-completa/>.

Sánchez Cedeño, H. (2024). *Injerencia de la Nación en la democracia territorial*. (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, en: https://www.researchgate.net/publication/382021736_Injerencia_de_la_Nacion_en_la_democracia_territorial

Semana. (14 de junio de 2024). *Un 80 por ciento de niños nacidos en Colombia son criados solo por sus madres: preocupante radiografía de la paternidad en el país*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/un-80-por-ciento-de-ninos-nacidos-en-colombia-son-criados-solo-por-sus-madres-preocupante-radiografia-de-la-paternidad-en-el-pais/202406/>.

Sánchez Alvarado, L. (8 de marzo de 2022). *Solo el 12 por ciento de mujeres en Colombia se pensiona. Brecha de género en el acceso a pensiones*. Universidad de Los Andes. <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/solo-el-12-por-ciento-de-mujeres-en-colombia-se-pensiona>.

Unidad de Pensiones y Parafiscales [UGPP]. (s.f.). *Calculadora para Ingreso Base de Cotización IBC y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social – SGSS*. UGPP. <https://www.ugpp.gov.co/calculadora-ibc>.

Unidad de Pensiones y Parafiscales [UGPP]. (8 de marzo de 2023). *El 44% de las personas que cotizan a seguridad social en Colombia son mujeres*. UGPP. <https://www.ugpp.gov.co/diadelamujer>.

Observatorio de Condiciones Socio Económicas del Caribe Colombiano, 2023

Intervención de la Secretaría Distrital de la Mujer del 26 de julio de 2022. En expediente digital. Documento: “D0014828- Conceptos e Intervenciones- (2022- 07- 26 22- 06- 44)”. Folios 29 a 31.

Normatividad

Decreto 1083 de 2015 (mayo 26). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 4.536 del 26 de mayo de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Ley 6° de 1945 (febrero 19). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 25.790 del 19 de febrero de 1945. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>.

Ley 82 de 1993 (noviembre 3). Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 41.101 del 3 de noviembre de 1993. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html.

Ley 100 de 1993 (diciembre 23). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 41.148 del 23 de diciembre de 1993. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html.

Ley 581 de 2000 (mayo 31). Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 44.026 del 31 de mayo de 2000, http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html.

Ley 731 de 2002 (enero 14). Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 44.678 del 16 de enero de 2002. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html.

Ley 797 de 2003 (enero 29). Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 45.079 del 29 de enero de 2003. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html.

Ley 823 de 2003 (julio 10). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 45.245 del 11 de julio de 2003. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0823_2003.html.

Ley 1257 de 2008 (diciembre 4). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 47.193 del 4 de diciembre de 2008. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html.

Ley 1475 de 2011 (julio 14). Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 48.130 del 14 de julio de 2011.

Ley 1496 de 2011 (diciembre 29). Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 48.297 del 29 de diciembre de 2011. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html.

Ley 1580 de 2012 (octubre 1). Por la cual se crea la pensión familiar. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 48.570 del 1 de octubre de 2012. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1580_2012.html.

Ley 1232 de 2013 (julio 17). Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 47.053 del 17 de julio de 2008. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html.

Ley 1822 de 2017 (enero 4). Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. . Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 50.106 del 4 de enero de 2017. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html.

Ley 2101 de 2021 (julio 15). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 51.736 de 15 de julio de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html.

Ley 2114 de 2021 (julio 29). Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 51.750 del 29 de julio de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2114_2021.html.

Ley 2115 de 2021 (julio 29). Por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 51.750 de 29 de julio de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2115_2021.html.

Ley 2117 de 2021 (julio 29). Por medio del cual se adiciona la Ley 1429 de 2010, la Ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde

han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 51.750 del 29 de julio de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2117_2021.html.

Ley 2294 de 2023 (mayo 19). Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 52.400 del 19 de mayo de 2023. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2294_2023.html.

Ley 2305 de 2023 (julio 31). Por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la Sexagésimo Séptima (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo, Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981. Congreso de Colombia. *Diario Oficial* [D.O.] N° 52.473 de 31 de julio de 2023. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2305_2023.html.

Jurisprudencia

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A (16 de noviembre de 2023). *Sentencia Radicación: 11001-03-15-000-2023-06196-00* (C.P.: Rafael Francisco Suárez Vargas). <https://www.consejodeestado.gov.co/wp-content/uploads/2023/2023-06196-00%20Terna%20Fiscal%20General.pdf>.

Corte Constitucional, Sala Plena (15 de septiembre de 1994). *Sentencia C-410/94*. (M.P. Carlos Gaviria Díaz). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (28 de mayo de 2008). *Sentencia C-540/08*. (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-540-08.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (24 de julio de 2014). *Sentencia SU556 /14* (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/SU556-14.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (9 de diciembre de 2021). *Sentencia SU440/21*. (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU440-21.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (16 de diciembre de 2021). *Sentencia T-462/21*. (M.P. Alberto Rojas Ríos). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-462-21.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (18 de agosto de 2022). *Sentencia SU288/22*. (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU288-22.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena. (1 de junio de 2023). *Sentencia C-197/23* (M.P. Juan Carlos Cortés González).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (8 de junio de 2023). *Sentencia SU213/23*. (M.P. Juan Carlos Cortés González).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/SU213-23.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (15 de septiembre de 1994). *Sentencia T-236/23*. (M.P. José Fernando Reyes Cuartas).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-236-23.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (22 de noviembre de 2023). *Sentencia C-507/23* (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-507-23.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (22 de febrero de 2024). *Sentencia C-054/24* (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/C-054-24.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (9 de abril de 2024). Sentencia SU107/24 (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/SU107-24.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (24 de abril de 2024). Sentencia C-136/24 (M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/C-136-24.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (2 de mayo de 2024). Sentencia C-147/24 (M.P. Natalia Ángel Cabo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/C-147-24.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena (9 de mayo de 2024). Sentencia SU167/24 (M.P. José Fernando Reyes Cuartas).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/SU167-24.htm>.

Corte Constitucional, Sala Plena. (22 de mayo de 2024). Sentencia C-187/24. (M.P. Juan Carlos Cortés González). <https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=30051651>.

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión de Tutelas. (4 de junio de 2024) Sentencia T-202/24. (M.P. Diana Fajardo Rivera).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-202-24.htm>.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (2022, enero 26), Sentencia SL413/22. Radicación N.º 81540 Acta. 02 (M.P. Gerardo Botero Zuluaga)

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2022/05/SL413-2022.pdf>.