



Honorables Magistradas y Magistrados
CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA
Magistrado Ponente: **HERNÁN CORREA CARDOZO**
Palacio de Justicia, Calle 12 N° 7-65, Bogotá D.C.
secretaria3@corteconstitucional.gov.co
La Ciudad

Demandante: DIEGO ANDRÉS LÓPEZ SUÁREZ

Referencia: Expediente **D-14828**. Demanda de inconstitucionalidad contra el inciso 2, del numeral 2, del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Asunto: Intervención ciudadana según Decreto 2067 de 1991 art. 7, incs. 2°.

Las(os) suscritas(os) ciudadanas(os) **JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARÍN**, director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá; **IGNACIO PERDOMO**, docente de la Facultad de Derecho y miembro del Observatorio; **KIMBERLY GUZMÁN GÓMEZ**, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre y miembro del Observatorio y **MICHELLE ANDREA NATHALIE CALDERÓN ORTEGA**, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre Seccional Cúcuta y miembro del Observatorio; actuando dentro del término ordenado en el Auto del 13 de junio de 2022 y a la fijación en lista que hizo la Secretaría General de la Corte Constitucional, también, conforme al núm. 1, del art. 242 de la Constitución Política y el art. 7 del Decreto 2067 de 1991; presentamos la siguiente intervención ciudadana respecto a la demanda de la referencia, en defensa de la supremacía e integridad de la Constitución de Colombia de 1991.

I. Normas legales demandadas y argumentos de los demandantes

Los demandantes acusan de inconstitucional el inciso 2 del numeral 2 del art. 9 de la Ley 797 de 2003 el cual se resalta a continuación:

“LEY 797 DE 2003

(enero 29)

Diario Oficial No. 45.079 de 29 de enero de 2003

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.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 9°.: El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 quedará 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 fundamento de la demanda radica en su incompatibilidad con el artículo 13, 43 y 48 de la Constitución Política.

II. Consideraciones del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre

El Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional considera que la H Corte Constitucional debe declarar **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** tanto el inc. 2° del núm., 2 del art. 9 de la Ley 797 de 2003 como el art. 65 de la Ley 100 de 1993, por contradecir el contenido del artículo 13, 43 y 48 de la Constitución con las salvedades que daremos en la presente intervención.

El problema jurídico para resolver es si la norma demandada, esto es, el inc. 2° del núm., 2 del art. 9 de la Ley 797 de 2003 desconoce el contenido de los artículos 13, 43 y 48 de la Constitución Política, por imponer a las mujeres como requisito para obtener su pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida y en el régimen de ahorro individual, la cotización del mismo número de semanas de cotización que los hombres.

A) PERTINENCIA DE LA INTEGRACIÓN NORMATIVA

Los demandantes acusan de inconstitucional un aparte del art. 9 de la Ley 797 de 2003 en lo referente en que “A partir del 1° de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015”. Ellos consideran que no contiene un enfoque diferencial de género a favor de las mujeres en cuanto al número de semanas para alcanzar la pensión por vejez dentro del régimen de prima media, pues desatiende las condiciones sociales, laborales, culturales y económicas de las mujeres.

El Observatorio de Intervención Constitucional considera que los argumentos de la demanda para demostrar la inconstitucionalidad de la norma por carecer de un enfoque de género también aplican al régimen de ahorro individual con solidaridad; y que debe integrarse el juicio a una proposición jurídica completa incluyendo como normas demandadas la siguiente:

LEY 100 DE 1993

(Diciembre 23)

Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993



Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
ARTÍCULO 65. Garantía de Pensión Mínima de Vejez. Los afiliados que a los 62 años de edad si son hombres y 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 1.150 semanas**, tendrán derecho a que el Gobierno Nacional, en desarrollo del principio de solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión. (negrilla y subrayado fuera de texto)

Se debe incluir en el estudio de constitucionalidad el aparte resaltado sobre la exigencia de igual número de semanas, esto es, 1.150 tanto para hombres como para mujeres, pues la presente norma carece igualmente del enfoque de género reclamado por el accionante.

El régimen de ahorro individual en Colombia propone dos alternativas para alcanzar la pensión por vejez: a saber, la llamada pensión anticipada y la garantía de pensión mínima.

La primera opción está contenida en el art. 64 de la Ley 100 de 1993. Esta propone al afiliado el cumplimiento de **una condición** futura e incierta de carácter financiero como es completar un capital mínimo que permita financiar el pago periódico de su pensión acorde a sus condiciones personales de edad, expectativa de vida, capacidad económica, edad de la pareja, número de hijos, edad y condición de invalidez y dependencia de éstos. Los factores a considerar de esta norma superan, en parte, el enfoque de género, de manera que el hombre o la mujer pueden manejar de alguna manera la relación entre estas variables. Por ello estimamos que por ahora esta modalidad de pensión por vejez no debe ser incluida en la demanda ya que si bien es cierto carece de un criterio distintivo positivo en favor de las mujeres, también lo es, que el estudio de esta alternativa merece otro tipo de análisis complementarios de orden financiero que escapen al objeto de la presente demanda.

B) AUSENCIA DE COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL:

- Sentencia C-538 de 1996

La Corte Constitucional tuvo la oportunidad de controlar el art. 65 en la **sentencia C-538 de 1996**. Allí declaró la exequibilidad de la misma, pero en dicha oportunidad la demanda presentada por el accionante se dirigía a demostrar la inconstitucionalidad de la garantía de pensión mínima del sistema de ahorro individual en consideración a que la misma resultaba perjudicial y restrictiva respecto de la pensión mínima del régimen de prima media por cuanto en el RAIS se imponía una condición adicional en los artículos 83 y 84 igualmente demandados, que impedían al afiliado acceder a la garantía de pensión mínima si ya contaba con ingresos o rentas iguales o superiores al salario mínimo:

“No puede hablarse de trato discriminatorio cuando es el mismo afiliado quien voluntariamente se somete a un régimen o a otro; no se impone en consecuencia, un solo régimen. Si bajo un mismo sistema se diera a los afiliados con respecto a la pensión mínima un trato diferente, sin justificación razonable alguna, obviamente se generaría una desigualdad proscrita constitucionalmente. La libre opción del afiliado para realizar el balance acerca de cuál sistema le conviene más, permite pensar que a éste le corresponde hacer un juicio de valor para determinar, luego de examinadas las ventajas y desventajas de cada sistema en su conjunto, cuál de ellos le conviene más. De este modo, es probable, como lo



comprueba la experiencia la posibilidad de opción por uno u otro sistema, según las bondades que en relación con cada de ellos aprecie dicho afiliado. No se requiere que ambos sistemas sean exactamente iguales, para que respondan a la finalidad de asegurar la pensión mínima, lo relevante es que el conjunto de las características y condiciones propias y que operan en cada uno de ellos, guarden la necesaria justificación objetiva y razonable, y constituyan medios que guarden proporcionalidad con la consecución del fin propuesto, o sea, la de asegurar una pensión mínima”¹.

La Corte concluye que por tratarse de un nuevo sistema pensional dual y mixto era viable la subsistencia de ambos mediante condiciones y restricciones diferentes que precisamente estimulaban la competencia permitiendo al afiliado escoger entre uno u otro, sin que se haya estudiado en dicha oportunidad el enfoque de género sobre el número de semanas que se debe completar por las mujeres para alcanzar la pensión por vejez, de manera que no existe cosa juzgada material.

- Sentencia C – 410 de 1994

Debemos destacar que en el año 1994, la Corte Constitucional analizó la demanda de inconstitucionalidad de varias normas del sistema de seguridad social donde se establecía una edad diferente entre hombres y mujeres para acceder a la pensión por vejez, u otras donde la edad fuera factor diferenciador para acceder a alguna prestación o beneficio como el ingreso al régimen de transición (art. 36), la exclusión del régimen de ahorro individual (art. 61), el cálculo de los bonos pensionales (art.117), el derecho a la pensión sanción (art. 133) y por supuesto el derecho a la pensión por vejez tanto en prima media (art. 33) como en el ahorro individual (art 64). En esta oportunidad el demandante reclamaba el derecho a la igualdad en forma material, de suerte que la edad entre hombre y mujeres fuera la misma para acceder a los mencionados derechos.

La Corte no acogió las pretensiones del demandante, y por el contrario sostuvo que la diferencia en la edad a favor de la mujer es un trato diferencial positivo necesario y justificado por razones sociológicas concluyendo lo siguiente:

“El sexo es el primer motivo de discriminación que el artículo 13 constitucional prohíbe. La situación de desventaja que en múltiples campos han padecido las mujeres durante largo tiempo, se halla ligada a la existencia de un vasto movimiento feminista, a las repercusiones que los reclamos de liberación producen, incluso en el ámbito constitucional, y a la consecuente proyección de esa lucha en el campo de la igualdad formal y sustancial. La incidencia de este particular tipo de discriminación en las relaciones sociales es amplia, porque el grupo discriminado comprende por lo menos a la mitad del conglomerado humano, y se encuentra en permanente contacto con los restantes miembros de la sociedad ubicados en posición privilegiada. Además, las consecuencias de la diferenciación injustificada por razón de sexo se extienden a insospechados espacios, lo que da cuenta de la naturaleza velada o encubierta de un sinnúmero de prácticas inequitativas que trascienden las manifestaciones más comunes de la discriminación”².

Tenemos entonces que, en dicha sentencia, se abordó la diferencia de edades entre hombres y mujeres para alcanzar la pensión por vejez y pese a que el demandante expuso amplios

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-538 de 1996. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

² Corte Constitucional. Sentencia C – 410 de 1994. M.P. Carlos Gaviria Diaz.



argumentos en procura de un tratamiento igualitario para ambos géneros, la Corte Constitucional resolvió mantener incólume las normas demandadas, por cuanto dicho tratamiento especial a favor de la mujer es justificable por razones sociales, laborales, económicas y de género. Así mismo entonces se debe precisar que el ataque al art. 33 de la Ley 100 de 1993 **fue por la diferencia en la edad**; mientras en la demanda que nos ocupa lo que se analiza es el requisito de las **semanas de cotización**, tema que no fue estudiado en ese momento, por lo que no se puede hablar de cosa juzgada constitucional.

C) DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO EN EL CAMPO LABORAL Y PENSIONAL

La situación de discriminación hacia las mujeres en el campo laboral y pensional ha sido identificada y analizada tanto por la Corte Constitucional, como por distintas organizaciones internacionales.

En el ámbito internacional son varios los instrumentos aprobados por Colombia dirigidos a proteger los derechos de las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) recoge las principales obligaciones que los Estados miembros de la ONU deben cumplir, evitando la reproducción de distintos tipos de discriminación en contra de la mujer. En su artículo 1 se define la discriminación en contra de la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*³.

En lo que respecta a los derechos de las mujeres en la vejez y su protección, el Comité CEDAW reconoció en la Recomendación general No 27 sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos que la discriminación que sufren las mujeres de edad, con frecuencia, es de carácter multidimensional, dado que a la discriminación por motivo de edad se suma la discriminación que se presenta por razón del género, origen étnico, discapacidad, grado de pobreza, orientación sexual, identidad de género, condición de migrante, estado civil y familiar, alfabetismo y otras circunstancias.

En esta misma recomendación, el Comité precisó en el párrafo 20:

“Las mujeres son menos numerosas en el sector estructurado del empleo. También suelen recibir un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Por otra parte, la discriminación de género en el empleo que sufren durante toda su vida tiene un impacto acumulativo en la vejez, que las obliga a vivir con ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos, o incluso inexistentes, en comparación con los hombres. En su Observación general N° 19, el Comité de Derechos Económicos, Sociales Culturales reconoce que en casi todos los Estados habrá necesidad de planes de pensiones no contributivos, ya que es poco probable que pueda proporcionarse la protección

³ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 3 de septiembre de 1981.



necesaria a todas las personas mediante los planes contributivos (párr. 4 b)), al tiempo que el artículo 28, párrafo 2 b), de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad prevé la protección social de las mujeres de edad, especialmente las discapacitadas. Puesto que el monto de la pensión por vejez está estrechamente vinculado al salario percibido durante la vida activa, con frecuencia las mujeres de edad perciben una pensión más reducida que la de los hombres. Además, estas mujeres se ven particularmente afectadas por la discriminación por motivos de edad y sexo, que resulta en una edad de jubilación obligatoria distinta de la de los hombres. Las mujeres deberían poder elegir su edad de jubilación a fin de proteger el derecho de las mujeres de edad a trabajar si lo desean y a cotizar para su pensión, según proceda, en pie de igualdad con los hombres. Es sabido que muchas mujeres de edad se ocupan, y en ocasiones son las cuidadoras exclusivas, de niños pequeños, esposos o compañeros, o padres o parientes muy ancianos a su cargo. El costo financiero y emocional de esta atención no remunerada rara vez se reconoce.”⁴ (Subrayado fuera del texto)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo –OIT– ordena al Estado adoptar medidas y promover acciones para garantizar la igualdad, eliminar la discriminación y cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Así, el Convenio de la OIT 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) define la discriminación como:

“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Además, en relación con la situación particular de la protección de la vejez de las mujeres, esta organización señaló en su cartilla “*Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombre y mujeres de edad avanzada*” lo siguiente:

“Los planes de seguridad social que garantizan prestaciones mínimas y compensan la pérdida del derecho a percibir prestaciones son ideales para las trabajadoras que, de otro modo, tendrían muy pocos derechos, debido a la magra paga que reciben o a las bajas contribuciones que pueden hacer por tener trabajos a tiempo parcial que, además, suelen interrumpir para atender las responsabilidades familiares.

(...)

Se han hallado indicios de que las pensiones básicas no contributivas de la seguridad social contribuyen a reducir las desigualdades de género en materia de ingresos y de calidad de vida entre las mujeres y los hombres de edad avanzada. Este hecho reviste una importancia crítica, a la luz de los distintos obstáculos que enfrentan las mujeres en términos de su participación en la fuerza laboral en diferentes etapas de la vida. Por ejemplo, si bien la baja cobertura de protección social continúa siendo un problema en América Latina, los gobiernos han concentrado su atención en colaborar con los ingresos de las personas pobres en muchos casos mujeres de edad avanzada que no contribuyeron a los sistemas formales de protección social (o no lo hicieron durante el tiempo necesario). En Chile, el 55% de los beneficiarios del plan de pensiones sociales ha pasado de estar en la pobreza extrema a estar en la pobreza y el 45% logró salir de la pobreza. Dado que las mujeres de edad avanzada ocupan las franjas económicas inferiores, ellas son las que más se benefician con estos planes.”

⁴ Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Distr. general 16 de diciembre de 2010. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Recomendación general N° 27 sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos.



Por su parte, la Corte Constitucional, a través del estudio de casos de tutela y de constitucionalidad ha avanzado en el estudio de este tema por medio de decisiones⁵ que han reforzado el contenido del derecho a la igualdad y regla de prohibición de trato discriminado a las mujeres en material laboral y pensional.

Uno de los análisis más cercanos al tema que nos ocupa fue adelantado en la sentencia C-410 de 1994. En aquel entonces la Corte declaró exequible la norma que establece una edad de jubilación para las mujeres, menor que la de los hombres.

Por su parte, en la sentencia C-804 de 2006 precisó que *“no tienen cabida en el ordenamiento jurídico colombiano disposiciones que establecen tratos discriminatorios aun cuando se trate de regulaciones dirigidas supuestamente a protegerlas, pero que al estar inspiradas en estereotipos sociales y culturales machistas perpetúan la desigualdad”*.

Bajo esta misma línea, en la sentencia C-540-2008⁶, la Corte precisó que hay casos en los que el Estado no está simplemente autorizado, sino que tiene la obligación de adoptar medidas que favorezcan a la población femenina y a otros grupos que, por su condición física, psíquica, económica, entre otras, requieren de apoyo especial. Así, en el caso bajo análisis, se resaltó la especial protección que tiene la mujer en virtud de los mandatos constitucionales, como los contemplados en los artículos 53 y 43, según los cuales, se debe una especial protección a la mujer en estado de embarazo, al ejercicio de la maternidad y a la mujer cabeza de familia. Adicionalmente, la Corte indicó frente a la adopción de medidas orientadas a garantizar la igualdad real, lo siguiente:

“Pese a existir casos específicos en que el Estado se encuentra en la obligación de proteger de manera especial a la mujer, esta Corporación observa que del mandato de igualdad material del inciso 2º del artículo 13 constitucional, surge un deber genérico de eliminación progresiva de las circunstancias que han perpetuado las desigualdades presentes por años, en la sociedad, entre ellas, desde luego, aquella que ha tenido lugar entre hombres y mujeres a lo largo de la historia.

Ahora bien, a pesar de que está claro para las autoridades y para el legislador el deber de adoptar medidas en favor de la mujer en los ámbitos arriba mencionados, así como la obligación de tener en cuenta las desigualdades para tratar de remover progresivamente los obstáculos, de una parte, y compensar dichas situaciones en aras de materializar el presupuesto axiológico de igualdad efectiva, por otra, el ordenamiento constitucional no menciona la manera como dichas medidas deben concretarse.

Es así como la diferenciación por razón de sexo en la edad para la pensión, es sólo una de aquellas medidas que pueden ser adoptadas por el legislador, con la finalidad de compensar la situación de desequilibrio que se presenta en materia pensional entre personas de uno y otro sexo (...)⁷

Partiendo de la base del contexto de desigualdad y la importancia de proteger a la mujer en los distintos aspectos de la vida en sociedad, la Corte ha reiterado la necesidad de

⁵ Entre otras se pueden consultar las sentencias C-371 de 2000, C-540 de 2018, C-587 de 2016, C-038 de 2021.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-540 de 2008. M.P. Huberto Sierra Porto.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-540 de 2008. M.P. Huberto Sierra Porto.



implementar acciones afirmativas a favor de las mujeres⁸ con el fin de generar circunstancias que permitan mayor equidad en el tratamiento de sujetos desiguales para lograr la materialización de la igualdad. A partir de lo anterior, el alto Tribunal Constitucional ha sido enfático en considerar:

“...la igualdad de los sexos dispuesta por la Constitución impone, no solo (i) la prohibición de discriminación fundada en el género (arts. 13. Inc. 1 y 43 –primera y segunda frases–) sino también (ii) la obligación de las autoridades públicas de adoptar medidas positivas que aseguren la plena e igual participación y desarrollo de la mujer, en todos los ámbitos de la vida familiar y comunitaria”⁹

Luego, en la sentencia C-038 de 2021 la Corte reiteró que el mandato de igualdad sustancial derivado del art. 13 superior no se relaciona solamente con la prohibición de un trato discriminatorio constitucionalmente injustificado, sino que implica el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina por medio de la adopción de medidas positivas para “*corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económicos y sociales*”.

En relación con estas medidas, igualmente se ha puesto énfasis en que la validez de estas depende de la “*real operancia de circunstancias discriminatorias*”, pues no basta con la sola condición femenina para predicar la constitucionalidad de medidas positivas en favor de las mujeres; debiendo concurrir efectivas conductas o prácticas discriminatorias¹⁰.

A partir de lo anterior, para este Observatorio existe una serie de circunstancias especiales que atraviesan la situación de discriminación generalizada que viven las mujeres que ameritan que la Corte adopte medidas afirmativas en el estudio del presente caso. Estas medidas tienen el objeto de asegurar condiciones de igualdad real y efectiva en el derecho a acceder a la pensión de vejez de parte de estos grupos, como se expondrá a continuación.

D. CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD Y MÚLTIPLES FACTORES DE DISCRIMINACIÓN: UNA MIRADA DESDE LA INTERSECCIONALIDAD.

Como se ha demostrado hasta el momento, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue presente en muchos aspectos de la vida social. Estas diferencias afectan de manera directa la vida y la calidad de vida de muchas mujeres en el país y, en particular, incide de forma desmesurada en sus derechos laborales y pensionales. Ante dicho panorama reconocido previamente por la Corte Constitucional, se han implementado iniciativas encaminadas a eliminar las brechas de género y a forjar mejores condiciones de vida para las mujeres en materia pensional. Sin embargo, lo cierto es que las medidas de solución implementadas en Colombia para asumir las brechas de género en el sistema laboral y sus consecuencias en el sistema de pensiones no solo son insuficientes sino, en muchos sentidos, infructuosas.

8 Corte Constitucional. Sentencia C-007 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

9 Corte Constitucional. Sentencia C-007 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

10 Corte Constitucional. Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz.



Como es sabido, en Colombia la solución propuesta consistió en disminuir el requisito de edad para la jubilación de mujeres en relación con la edad de retiro forzoso de los hombres, sin embargo, esta solución sólo incorporó una disminución de la edad para la jubilación, pero conservando la misma condición de semanas cotizadas en hombres y mujeres. Lo que en la práctica se traduce en que las mujeres tienen cinco años menos de tiempo para cumplir el mismo periodo de semanas cotizadas que se exige a los varones.

En todo caso, y como se ha mostrado en el presente concepto, esta medida resulta contraproducente en cuanto genera un factor de discriminación que, por sus consecuencias, no puede ser considerado como discriminación positiva, toda vez que, en la práctica, dicha situación incide de manera directa en una menor posibilidad de acceso a una jubilación digna para las mujeres en Colombia.

Esto se debe en particular a que esos cinco años de diferencia se traducen en menos aportes al sistema pensional. Ello redundará en que un porcentaje significativo de mujeres no alcanzan a cumplir con el requisito de semanas exigido por el sistema al que se encuentran adscritas o, en su defecto, quienes logran hacerlo, lo hacen por una pensión inferior a los dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En ese sentido, lo que parece ser una forma de contribución por parte del Estado para superar las diferencias de género que persisten en el sistema laboral del país, más bien constituye un nuevo factor de discriminación en perjuicio de las mujeres. Este factor no tiene en cuenta los problemas estructurales que generan dificultades a la población femenina para acceder en condiciones de igualdad a una pensión digna, ni mucho menos, las condiciones particulares que pueden impedir a una mujer su acceso y permanencia al sistema laboral formal.

En Colombia, de acuerdo con estudios realizados por la Universidad de los Andes¹¹, solo un 12,1 % de las mujeres alcanza una pensión de jubilación en comparación con el 22,5 % de los hombres. Así mismo, esta brecha es aún mayor entre las mujeres que viven en zonas rurales y asumen labores del campo, dado que, de acuerdo con el estudio mencionado¹², la probabilidad que tienen las mujeres rurales de pensionarse es equivalente a un 4,18% frente al 15,12% de probabilidad que tienen las mujeres que viven en zonas urbanas.

Una de las múltiples razones por las cuales las mujeres no logran alcanzar una pensión digna en igualdad de términos de género se debe, entre otros aspectos, a la dificultad para acceder a empleos en condiciones de igualdad, así como a las dificultades para su permanencia en el mercado laboral. Ya, en un contexto mucho más profundo, también es claro que, en sectores sociales caracterizados por la pobreza y la marginación, muchas mujeres no alcanzan mayores niveles de escolaridad y suelen desempeñarse en actividades domésticas, tanto al servicio no remunerado de sus propias familias, como al servicio de otras familias con una remuneración precaria que difícilmente les permite generar aportes al sistema pensional.

¹¹ Sánchez, Lina. “Solo el 12 por ciento de mujeres en Colombia se pensiona”. Publicado en: Universidad de los Andes. Disponible en: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/solo-el-12-por-ciento-de-mujeres-en-colombia-se-pensiona>

¹² Ibid.



En otros casos y por similares razones, las mujeres se dedican al trabajo informal y, en ese contexto, difícilmente pueden generar aportes al sistema de pensiones. Por otro lado, en las mujeres que gozan de mejores condiciones académicas y sociales, la desigualdad de género está presente en la competencia laboral, tanto así que, pese a su formación y/o experiencia, muchas no logran emplearse o, cuando se emplean, reciben salarios inferiores a los de sus compañeros varones pese a cumplir las mismas funciones. En esa medida, los factores de desigualdad social y laboral persisten incluso cuando logran obtener un empleo formal.

Durante la pandemia, por ejemplo, un gran número de mujeres quedó desempleada. De acuerdo con Ginette Azcona, en el informe presentado por ONU Mujeres¹³, este porcentaje de pérdida de empleos fue superior entre las mujeres que entre los hombres y, en esa medida, más mujeres que hombres cayeron en la pobreza extrema. Así mismo, gran parte de las mujeres que pudieron conservar sus empleos o recuperarlos durante la pandemia, debieron enfrentarse a dobles jornadas laborales, asumiendo no solo las labores propias de sus trabajos, sino, además, asumiendo en gran parte y con una desproporción en comparación con los varones, las tareas del hogar y el cuidado no remunerado de sus hijos menores, padres, hermanos o familiares dependientes¹⁴.

En razón de los roles de género que tradicionalmente han sido impuestos a las mujeres, una mayoría significativa dedica gran parte de sus vidas al cuidado no remunerado de sus hijos y el hogar. Tanto así que son ellas las que por regla general deben renunciar a sus estudios y empleos para asumir las labores del cuidado que no se limitan únicamente al cuidado de sus hijos menores, además, asumen el cuidado de sus padres ancianos u otros familiares enfermos o con algún tipo de discapacidad. Otro porcentaje significativo de mujeres que asume labores de cuidado son a su vez mujeres cabeza de familia. Lo que supone una carga excesiva para ellas en la medida que asumen bajo su cuidado a sus hijos u otros familiares dependientes y, además, tienen sobre su carga la responsabilidad económica de sostenimiento del núcleo familiar.

La realidad social en que vive un amplio porcentaje de mujeres en Colombia y el mundo muestra una clara condición de vulnerabilidad. Esta realidad las expone a ser víctimas potenciales de patrones de injusticia social que les impide acceder en condiciones dignas e iguales a derechos como la educación, la salud, el trabajo o, tan siquiera, gozar de sus derechos pensionales. Sumado a lo anterior, las mujeres que viven en condiciones de pobreza suelen experimentar violencia física y sexual, además de ser más vulnerables de sufrir los efectos de la guerra en el marco del conflicto armado interno en Colombia y a padecer el flagelo del desplazamiento forzado.

Cuando las mujeres pierden sus empleos o deben renunciar a ellos para asumir labores de cuidado, tienen mayores probabilidades de sufrir violencia económica y exclusión social que

¹³ ONU Mujeres. La violencia contra las mujeres durante el COVID-19. 2021. Disponible en: <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic-SP.pdf>

¹⁴ Ibid.



las expone a una doble condición de vulnerabilidad: una vulnerabilidad social derivada del prejuicio y la marginación, así como una vulnerabilidad familiar derivada de los roles de género que responden a estereotipos prejuiciosos que han designado en cabeza de la mujer el cuidado de los hijos y el hogar.

En cuanto al acceso a la pensión, son cuantiosos los aspectos que deben considerarse. Por un lado, la dificultad que tienen muchas mujeres de acceder a la pensión derivado de las dificultades para el acceso y permanencia en el trabajo formal. Por otro lado, es importante considerar que las mujeres en Colombia, pese a que tienen una mayor expectativa probable de vida en comparación con los varones, presentan peores condiciones de calidad de vida en su vejez, asociadas a la pobreza material y a condiciones de salud derivadas de padecimientos crónicos, enfermedades autoinmunes o enfermedades de alto costo.

De acuerdo con un estudio realizado por la Fundación ONCE y otros¹⁵, las mujeres presentan un porcentaje mayor de enfermedades crónicas en comparación con los hombres y, en contraste, tardan una media más de 6 años en ser diagnosticadas, lo que, además, incide de manera negativa en su tratamiento oportuno y posibilidades de recuperación. En este sentido, las mujeres padecen con mayor frecuencia enfermedades crónicas inflamatorias relacionadas con condiciones autoinmunes como la artritis reumatoidea, padecimientos que generan un amplio grado de pérdida de capacidad laboral, pero que, por su diagnóstico tardío, también asociado a estereotipos prejuiciosos y a roles de género, derivan en graves afectaciones en la vida personal, laboral y social e impactan de forma negativa en su situación económica. Así las cosas, la salud física y los padecimientos crónicos de alto costo suponen un tercer factor de vulnerabilidad en las mujeres. Sumado a lo anterior, muchas mujeres experimentan problemas de salud mental, algunos de ellos asociados a la depresión postparto, la psicosis postparto y la tristeza postparto, condiciones que, además, predisponen al desarrollo de enfermedades como la demencia y el Alzheimer, y que generan un mayor grado de vulnerabilidad en las mujeres, pero que, a su vez, constituyen otro factor de discontinuidad en el sistema laboral y el aporte al sistema pensional¹⁶. Aunque las mujeres muestran una mayor expectativa probable de vida en comparación con los hombres, estas desarrollan mayores padecimientos crónicos y enfermedades asociadas a la vejez como lo son la demencia y el Alzheimer, además que, en su edad reproductiva están propensas a presentar condiciones de salud como la depresión postparto que también impactan en su vida laboral, familiar y social, mientras que suponen, un tercer factor de vulnerabilidad, en este caso, derivado de sus condiciones de salud, padecimientos crónicos, así como la falta de

¹⁵ Fundación ONCE y Observatorio estatal de la discapacidad. Estudio mujer, discapacidad y enfermedad crónica” realizado por la Universidad Complutense de Madrid y la Plataforma de organizaciones de Pacientes. Disponible en: https://www.plataformadepacientes.org/sites/default/files/informe_mujer_discapacidad_y_enfermedad_cronica.pdf

¹⁶ Según lo exponen Benayas Pérez, Benayas Pérez, González Segura, Jódar Martín, Jiménez Lechuga & Ruíz Góngora. Salud y envejecimiento: un abordaje multidisciplinar de la demencia. 2012. Disponible en: <http://www.sej473.com/documents/2012%20SALUD%20Y%20ENVEJECIMIENTO.UN%20ABORDAJE%20MULTIDISCIPLINAR%20DE%20LA%20DEMENCIA.pdf>



credibilidad de sus testimonios que retrasa su proceso de diagnóstico y tratamiento oportuno, afectando directamente su dignidad humana, su salud y su vida.¹⁷

Como se ha demostrado, la vida de las mujeres, en sus diferentes periodos, las expone a mayores condiciones de vulnerabilidad personal, familiar, laboral y social, condiciones de discriminación y desigualdad provenientes o derivadas de los estereotipos prejuiciosos y roles de género que impactan en sus posibilidades de acceso a la educación, salud y trabajo, o que, generan injusticia epistémica y afectan la credibilidad de sus testimonios, conocimientos y experiencia situada.

Las mujeres han sido tradicionalmente excluidas y por esos factores de exclusión sufren de desigualdad laboral y social que, deben ser superadas a partir de la intervención del Estado y acciones de discriminación positiva que promueva mejores condiciones para su calidad de vida. Estas acciones que deben implementarse en distintos aspectos de la vida laboral y social requieren de la intervención y vigilancia permanente del Estado, a fin de disminuir los efectos de la desigualdad social y contribuir a la eliminación de los factores estructurales que generan desigualdad, opresión y exclusión en cabeza de las mujeres en Colombia.

Es importante considerar precisamente la condición de extrema vulnerabilidad que experimentan algunas mujeres, ya que, no solo tienen que soportar los factores comunes de desigualdad y exclusión, sino que, además, en muchos casos, **enfrentan condiciones individualmente consideradas que suponen una carga excesiva que estas mujeres no tienen el deber de soportar** y les genera graves perjuicios en su vida y calidad de vida, los cuales, además, se agravan durante la etapa final de sus vidas, al tener que enfrentar condiciones de pobreza y abandono, sin tener un ingreso mínimo vital que garantice por lo menos una situación económica digna.

Este es el caso de un copioso porcentaje de mujeres que a lo largo de su vida laboral deben renunciar a sus trabajos para asumir el cuidado de su hogar e hijos menores, o, el caso de numerosas mujeres que siendo víctimas de violencia intrafamiliar se ven sometidas a renunciar a su estudio y/o trabajo para obedecer a los requerimientos de sus parejas violentas quienes pretenden asumir un control económico sobre la mujer para evitar su sublevación y producir mayores condiciones de dependencia emocional y económica.

Así mismo sucede con las mujeres que deben estar al cuidado de sus hijos, esposos o parientes enfermos o con condiciones de discapacidad y que, por su estado de salud, requieren de un acompañamiento constante por parte de un cuidador, labor que con frecuencia es impuesta a las mujeres¹⁸, quienes, por el exceso de trabajo, deben escoger entre el cuidado de sus parientes enfermos o la permanencia en sus empleos¹⁹. Muchas de ellas acaban por renunciar al no soportar la sobrecarga. En otros casos, estas mujeres terminan por padecer el

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ospina-Cartagena, V., & García-Suaza, A. (2020). Brechas de Género en el trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Colombia. Documentos de Trabajo.

¹⁹ Ibid.



denominado síndrome del cuidador quemado que impacta de manera directa sobre su salud y, en consecuencia, reduce su calidad de vida, en tanto que, se:

“(…) caracteriza por la presencia de estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, dificultad de concentración, apatía, pérdida de apetito, cefalea o abuso de sustancias nocivas, entre otros. Estas personas tienen sentimiento de culpa, dejan de lado sus actividades de ocio y diversión, así como a sus amigos, para dedicarse plenamente a la tarea de cuidado; manifiestan también tristeza y tensión ambiental, son incapaces de relajarse y pueden presentar un aislamiento social y sentimiento de soledad²⁰”. (Martínez Pizarro, 2019, Pág. 97, 98)

Todos estos factores impiden que un considerable número de mujeres logren las condiciones de permanencia necesarias en el mercado laboral formal y, por consiguiente, cumplan con el requisito de semanas cotizadas exigidos por el sistema pensional en Colombia.

Otra es la condición de las mujeres que por sus padecimientos crónicos experimentan la pérdida de su capacidad laboral, empero, no logran adquirir una pensión por enfermedad y, más bien, se ven forzadas a dejar sus trabajos para lograr un equilibrio en su salud física y mental. Un elevado número de estas mujeres desarrollan condiciones de discapacidad y se ven enfrentadas a la exclusión del mercado laboral, puesto que, en Colombia no existen suficientes condiciones de integración laboral para las mujeres con discapacidad.

Lo brevemente expuesto, tiene como propósito mostrar las condiciones de desigualdad, discriminación y vulnerabilidad que deben enfrentar muchas mujeres en Colombia, condiciones que suponen, en virtud de los fines esenciales del Estado Social de Derecho y los principios constitucionales, el deber estatal e institucional de implementar acciones directas que permitan superar los factores de desigualdad y contribuyan a una mejor calidad de vida de las mujeres que se encuentran en condición de vulnerabilidad o indefensión, bien por la precariedad económica a la que puedan verse enfrentadas, bien por las condiciones estructurales que las ponen en condición de desigualdad social, o por las condiciones particulares de vida que les ha impuesto cargas que impactan sobre sus derechos y libertades.

En ese sentido, las mujeres que por su condición de vulnerabilidad corren un mayor riesgo de no acceder a una pensión de jubilación, precisamente por las dificultades claramente manifiestas para ingresar o permanecer en el mercado laboral formal, se encuentran en condición de debilidad manifiesta, vulnerabilidad o indefensión y requieren de una especial protección debido a que la aplicación de ciertas políticas públicas o la implementación de ciertas acciones de intervención que pueden generar consecuencias negativas, las cuales no tienen el deber de soportar y que suponen una carga excesiva en cabeza de mujeres que ya enfrentan una grave condición de vulnerabilidad.

Por lo anterior, es importante que el análisis del problema jurídico estudiado en la presente acción constitucional se realice reconociendo que muchas **mujeres enfrentan dos o más condiciones de discriminación que las pone en un mayor grado de vulnerabilidad y**

²⁰ Martínez Pizarro, S. (2020). Síndrome del cuidador quemado. *Revista clínica de medicina de familia*, 13(1), 97-100.



exclusión, puesto que, existen colectivos de personas que se ven afectados por un doble o múltiple factor de discriminación con ocasión a la pertenencia simultánea a dos o más grupos tradicionalmente marginados.

Existen múltiples disposiciones normativas y jurisprudenciales que reconocen la necesidad de implementar acciones de intervención y discriminación positiva en favor de las mujeres. Cabe recordar las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT, las propias disposiciones nacionales en materia de igualdad, o las decisiones que previamente ha tomado la Corte Constitucional sobre la materia, a esto se debe sumar la necesidad de incorporar una mirada desde la interseccionalidad para asumir el problema de la desigualdad y la discriminación en razón del género en Colombia, mirada que se debe extender al problema que nos convoca en la presente acción de constitucionalidad.

Colombia aun dista mucho de lograr la paridad de género en los diferentes aspectos de la vida pública y privada, por eso, ante los factores que generan desigualdad y exclusión, es imperativo tomar medidas progresivas que mejoren las condiciones y la calidad de vida de la población víctima de estas formas de marginación. Esto supone, además, considerar las situaciones que exponen a una persona o a un colectivo de personas a múltiples factores de desigualdad, a fin de que las acciones afirmativas impacten de manera positiva en la vida de estas mujeres o colectivos e impidan que vuelvan a las mismas condiciones de marginación o que se encuentren en peores condiciones de vulnerabilidad de las que se encuentran originalmente.

Para ello es importante considerar que, si bien, en razón del género, todas las mujeres son susceptibles de sufrir discriminación, existen condiciones individuales por las que experimentan múltiples formas de discriminación. En ese sentido y a modo de ejemplo, una mujer blanca de clase media no se encuentra en las mismas circunstancias de una mujer afrodescendiente de estrato 1 y 2, tampoco lo estará una mujer perteneciente a una etnia indígena o miembro de la comunidad Rom o gitana, en relación con una mujer de cosmovisión occidental. En esa misma medida, todas estas mujeres no estarán en igual posición de una mujer miembro de una comunidad afrodescendiente y que, de forma simultánea, presente algún tipo de discapacidad, o algún tipo de limitación derivada de su condición de salud física o mental. Por ello, las acciones de intervención del Estado tendrían que estar reforzadas en razón de los múltiples factores de vulnerabilidad que pueden experimentar algunas mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999²¹, presentó un informe sobre la disparidad laboral que deben enfrentar las mujeres negras, entre otros aspectos al verse relegadas a emplearse en peores ocupaciones en comparación con otras mujeres, lo que además implica mayores dificultades para superar la precariedad económica. En ese mismo orden la OIT encontró que la mayoría de las mujeres que se emplean en el servicio doméstico en América Latina corresponden a mujeres afrodescendientes e indígenas, las cuales perciben salarios inferiores al mínimo legal vigente. Así, las situaciones que enfrentan las mujeres

²¹ Conferencia Internacional del Trabajo desarrollada en el año 1999.



pertenecientes a comunidades afro e indígenas, las desafía a mayores estados de fragilidad asociadas a la pobreza, la inequidad en el acceso a la educación, la salud y el trabajo, así mismo, las pone en condición de inseguridad alimentaria y a la predisposición de enfermedades asociadas a la situación de precariedad económica, así como a mayores riesgos de desplazamiento forzado y violencia física, psicológica o sexual.

Otro es el caso de las mujeres que presentan algún tipo de discapacidad, peor aún, cuando esta discapacidad no es reconocida legalmente, como puede ser en el caso de padecimiento de enfermedades de baja prevalencia, huérfanas u olvidadas. Enfermedades de difícil diagnóstico, altamente incapacitantes y que ponen en riesgo la vida. Se trata de dolencias de alto costo que también afectan la estabilidad laboral de quienes las padecen, las cuales, por su diagnóstico tardío, ven afectada de forma grave su salud física y mental, así como sus vínculos laborales, familiares y sociales. El caso de las mujeres que padecen enfermedades raras y huérfanas supone una condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta que a la brecha de género que produce un diagnóstico tardío de las enfermedades crónicas, derivado en muchos aspectos de la no credibilidad de los testimonios las mujeres, se suma el hecho que las enfermedades de baja prevalencia no pueden ser diagnosticadas por analíticas normales y, en muchos casos, cuando la condición no muestra características fenotípicas visibles, reciben un diagnóstico equívoco de trastorno facticio como la hipocondría o el Munchausen²². En ese sentido, las mujeres que padecen alguna enfermedad de baja prevalencia, se enfrentan a la discriminación en razón del género y a la discriminación en razón de su condición de salud, así como a la falta de credibilidad de sus testimonios, que, entre otros aspectos, genera una injusticia epistémica y afecta de manera directa su dignidad humana. En Colombia existe un catálogo aproximado de 7000 enfermedades huérfanas reconocidas, así como normativa y jurisprudencia que declara a estos pacientes como sujetos de especial protección constitucional, pero todas esas patologías presentan dificultades para su diagnóstico oportuno, seguimiento y tratamiento, a su vez, tienen medicamentos huérfanos, lo que se traduce en que no existen medicamentos para tratar la enfermedad, por lo que sólo es posible tratar los síntomas a medida que aparecen.

Como se mencionó previamente, estas patologías son altamente debilitantes y ponen en riesgo la vida, por lo que, en su evolución pueden generar un alto grado de discapacidad e impedir a quienes las padecen acceder al mercado laboral o garantizar su permanencia, máxime cuando reciben un diagnóstico tardío o un diagnóstico equívoco de enfermedad mental.

Similar situación enfrenta las mujeres que padecen condiciones subdiagnosticadas y sobre las que no existe un criterio médico unificado, como es el caso de la encefalomiелitis mialgica

²² Calderón Ortega, M.A.N (2021). Narrativas y comunicación como reivindicación de los testimonios de los pacientes: Otra mirada de la relación médico-paciente. Comunicación asertiva en salud con énfasis en enfermedades de baja prevalencia. Clúster de enfermedades raras-sesión 4 – Narrativas y comunicación. https://www.youtube.com/watch?v=Fn1YYeBoB-Y&t=6876s&ab_channel=Producci%C3%B3nTICUEIBosque



(confundida en Colombia con el denominado Síndrome de Fatiga Crónica)²³, la cual no ha sido incluida dentro de catálogo de enfermedades raras, huérfanas y olvidadas, y sobre la que ni siquiera existe un consenso médico en el territorio nacional, pese a existir recomendaciones emitidas para su adecuado diagnóstico por parte de la Organización Mundial de la salud y organismos médicos internacionales. Estas mujeres que, en muchos casos son diagnosticadas con enfermedades mentales, no obtienen un certificado de discapacidad y se ven forzadas a abandonar sus trabajos y perder en ese sentido las posibilidades de aporte al sistema pensional. Son pacientes discriminadas por el sistema de salud, olvidadas por el sistema de pensiones e imposibilitadas físicamente para seguir contribuyendo a la vida laboral y continuar cotizando al sistema pensional.

Estas condiciones de vulnerabilidad se extienden al caso de las mujeres cabeza de familia, quienes asumen de forma simultánea el rol de cuidadoras y la carga económica de sus hogares. Están expuestas a recibir maltrato y discriminación en sus trabajos, al tener que asumir la totalidad del rol de cuidado en sus núcleos familiares, lo que en reiterados contextos laborales se entiende como una forma de irresponsabilidad en relación con la vida laboral, motivo por el cual quienes se encuentran en condición de cabeza de hogar son más propensas de sufrir acoso laboral en sus empleos y se encuentran en mayor riesgo de perder sus vínculos laborales. Estas mujeres, a su vez, experimentan con mayor frecuencia el denominado síndrome del cuidador quemado y experimentan padecimientos asociados a la depresión, lo que incide de manera directa en su calidad de vida²⁴.

Sumado a lo anterior, existe una condición de relación entre el rol de cabeza de hogar y la violencia en diferentes contextos. A su vez, en Colombia, un amplio porcentaje de mujeres cabeza de hogar son víctimas del conflicto armado interno y del desplazamiento forzado²⁵⁻²⁶ ubicándolas en una condición de extrema vulnerabilidad, lo que supone una responsabilidad mayor del Estado para implementar acciones positivas encaminadas a superar las condiciones de discriminación, desigualdad y opresión de las que son víctimas estas mujeres²⁷.

A esto se suma las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo y otros organismos internacionales en relación con la equidad de género en materia laboral y pensional. Tarea que ha sido asumida por distintos ordenamientos mediante la implementación de medidas de acción positiva que buscan eliminar las brechas de género en

²³ Becerra Castro, J. (2021). Injusticia epistémica en el contexto de la salud: cuestionando la exclusión del conocimiento situado. *Revista Academia & Derecho*, 12(22). <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/8914/7902>

²⁴ Arango Gaviria. Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *La manzana de la discordia*, 2(2), 37-47. 2007.

²⁵ Buenhombre Monsalve, G. A. Manifestaciones y grado de depresión en mujeres cabeza de hogar que han sufrido desplazamiento forzado.

²⁶ Romero Acosta, K., & Contreras Banques, E. M. (2015). Revisión teórica sobre el post-conflicto: una oportunidad para empoderar a mujeres víctimas de desplazamiento. *Cultura Educación y Sociedad*.

²⁷ Así las cosas, la Corte Constitucional en diferentes providencias reconoce la relación discapacidad-vulnerabilidad y la necesidad de incorporar acciones de protección para la población vulnerable (Sentencia C-025, 2021); (Sentencia T-032, 2020); (Sentencia T-339, 2019); (Sentencia T-468, 2018); (Sentencia T-029, 2019); (Sentencia T-029, 2018), entre otros pronunciamientos.



el sistema laboral y pensional. Se considera oportuno mencionar el caso de Uruguay y Argentina en donde se han implementado medidas con enfoque de género para disminuir la brecha de género en materia pensional.

Según expone la Organización Iberoamericana de Seguridad Social²⁸, en Uruguay, por ejemplo, se ha acudido al cómputo ficticio de cotización como herramienta de corrección de las desigualdades, por lo que se otorga un año suplementario de cotización por cada hijo o hija, bien sean nacidos o adoptados, este beneficio es admisible hasta por un máximo de cinco hijos, “que se aplica tanto a la jubilación ordinaria como a la jubilación por edad avanzada. En ese mismo orden, Argentina incorporó el “Programa Integral de Reconocimiento de Periodos por Tareas de Cuidado en Argentina”²⁹ que procede de forma similar a la del Uruguay, pero en la que, es el Estado quien asume el equivalente a un año de aportes a pensiones de las mujeres por cada hijo.

Este es un ejemplo de las medidas moduladas que se pueden implementar como medidas de corrección a la desigualdad de género en materia laboral y pensional que pueden replicarse en el ordenamiento colombiano. Otra posible alternativa de corrección aplicable en Colombia, podría ser la contribución del Estado por el equivalente de un año de cotización por cada hijo /a (nacido o adoptado), hasta un máximo de cinco años, pero también, que esta medida se extienda en el caso de las mujeres que logren acreditar labores de cuidado no remunerado correspondiente al cuidado de sus padres mayores, hijos u otros familiares con algún tipo de discapacidad y que no puedan acceder a jornadas laborales flexibles o que deban renunciar a sus trabajos para asumir las labores de cuidado no remunerado, protección que también debería extenderse en el caso de las mujeres cabeza de hogar.

De igual manera, esta medida de contribución asumida por el Estado puede replicarse en el caso de las mujeres que por su condición de salud, discapacidad o enfermedad huérfana vean afectada su permanencia o acceso en el sistema laboral y, por lo tanto, puedan ver afectadas sus posibilidades de acceder a una pensión digna, las cuales pueden implementarse junto con otras políticas públicas encaminadas a superar las brechas de género en materia laboral y pensional, así como disminuir la discriminación, exclusión y precariedad económica que deben enfrentar muchas mujeres por la confluencia de múltiples factores de discriminación, como los que, a modo de ejemplo, se han citado en el presente concepto.

Similares condiciones de corrección de la desigualdad de género deberían extenderse al caso de las mujeres que sufren múltiples condiciones de discriminación en razón de su origen étnico y las mujeres que han sido víctimas de desplazamiento forzado en Colombia, mujeres que con frecuencia son madres cabeza de hogar y experimentan múltiples factores de discriminación y violencia.

²⁸ Organización Iberoamericana de Seguridad Social. No 6 – Boletín Iberoamericano sobre Equidad de Género en los Sistemas de Protección Social. Pág. 17. Disponible en: <https://oiss.org/boletin-iberoamericano-sobre-equidad-de-genero-en-los-sistemas-de-proteccion-social-2/>

²⁹ Ibid.



Estas son medidas que se pueden y deben tomar considerando los múltiples factores de vulnerabilidad y las simultaneas condiciones de discriminación a las que algunas mujeres se ven expuestas y que impactan de manera directa y ostensible en las posibilidades de acceso a la pensión de jubilación en condiciones dignas e iguales: lo que implica, entre otros aspectos, la confluencia de discriminación por género-etnia; género-discapacidad; género -precariedad económica; género-nivel de escolaridad; género-rol de cuidado/maternidad-cabeza de hogar; género/enfermedades huérfanas; género - salud mental; género-injusticia epistémica/dignidad humana; género-desplazamiento forzado/migrantes.

Además de estas acciones que suponen una mirada interseccional al problema objeto de estudio, es importante recordar que frente a la razón que motiva la acción de la referencia, existen diferentes estudios que muestran no solo la insuficiencia de la medida de diferencia de edad para la jubilación entre hombres y mujeres en Colombia, sino, además, muestran la contradicción que existe entre dicha medida frente a la decisión de mantener la misma cantidad de semanas cotizadas para hombres y mujeres, ya que en la práctica se traduce en que las mujeres, quienes por las razones expuestas tienen mayores dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral, con cinco años menos de aportes al sistema pensional, deben cotizar la misma cantidad de semanas, sin que, por lo menos, reciban alguna acción positiva que mejore sus posibilidades de acceso a una pensión digna (López Rodríguez, 2019, Evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia).

E) EL MERCADO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA PENSIONAL

El objeto de la siguiente argumentación es demostrar por qué el sistema de seguridad social en pensiones debe atender las deficiencias y desigualdades ostensibles del mercado laboral y, por consiguiente, responder mediante actos de distinción positiva, ofreciendo mejores condiciones pensionales para la población discriminada laboralmente como es el caso de las mujeres en Colombia.

Nuestro modelo pensional colombiano, está fundamentado en el sistema alemán de 1883 del Canciller Otto Von Bismarck, que es el antecedente más relevante de los sistemas pensionales llamados de:

“(…) reparto con solidaridad cuya estructura fundamental es piramidal partiendo del supuesto que en su base se cuenta con un amplio número de aportantes que sostienen el pago de las pensiones de un reducido número de beneficiarios. “En otros términos puede ser caracterizado como un sistema en que los afiliados de hoy no pagan sus prestaciones sino las de los pensionistas actuales, basados en la confianza que los afiliados de mañana pagarán las suyas. Se ha señalado además que este mecanismo de financiamiento responde mejor con el principio de solidaridad intergeneracional y además a la exigencia de justicia social distributiva”³⁰

30 ARELLANO ORTÍZ, PABLO. Reto actual de las pensiones de vejez. - ¿Fin de las AFP? ¿Regreso a reparto?, Librotecnia – Chile 2015.



Este modelo pensional desde su creación tuvo una relación estrecha y directa con el mercado laboral, pues los afiliados eran precisamente los trabajadores activos quienes debían hacer una pequeña cotización en compañía de su empleador a la cual se suman los aportes del Estado, de manera entonces que el sistema conduce a proteger las contingencias solamente de los trabajadores activos y cotizantes, de manera similar al sistema de seguros privados.

Es así como el sistema de pensiones, el modelo de salud y el sistema de riesgos laborales Bismarkiano ha estado dirigido principalmente a los trabajadores; por esta razón es entendible la directa relación entre el trabajo y la seguridad social, tal como fueron adoptados por la Ley 6 de 1945 para los servidores públicos con la creación de CAJANAL y la Ley 90 de 1946 que da origen al ICSS Instituto Colombiano de los Seguros Sociales para los trabajadores particulares, recordando que el sistema de pensiones sólo abre sus puertas desde enero de 1967, siendo por tanto un sistema joven para un país.

Ahora bien, el modelo ha tenido reformas estructurales como la introducción del Régimen de Ahorro Individual (RAIS) mediante la Ley 100 de 1993 con las posteriores modificaciones introducidas por la Ley 797 de 2003, la Ley 860 de 2003 y el Acto Legislativo 01 de 2005. Igualmente, se ha realizado otros ajustes en procura de una mayor cobertura del sistema, lo que implicaba abrir un espacio para la integración de la población que trabajaba en la informalidad, los trabajadores independientes, los contratistas por servicios, los agremiados, los rentistas de capital y por supuesto los afiliados voluntarios, con lo cual se logró incrementar el número de cotizantes obligatorios pero no se mejoró el nivel de ingresos salariales, por lo que se hace evidente la necesidad de consolidar mecanismos de solidaridad para proteger a los trabajadores productivos pero distantes de las regulaciones laborales (informales, domésticos, a tiempo parcial, etc), para ello se acude al otorgamiento de subsidios a las cotizaciones (Consortio Colombia Mayor) o la creación de un sub sistema de aseguramiento como el denominado BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), al cual sumamos el reciente modelo que Piso Mínimo de Protección Social (Dct. 1174 de 2020), que merece bastantes críticas, pero es lo que por ahora ha establecido el Gobierno.

La OIT³¹ mencionó lo siguiente:

“...Los mercados de trabajo son fundamentales para conseguir los ODS y promover el desarrollo centrado en las personas. Ello se debe a que el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos de la amplia mayoría de los hogares del mundo, y a que la organización del trabajo puede contribuir a consolidar los principios fundamentales de igualdad, democracia, sostenibilidad y cohesión social.

El trabajo remunerado es un motor fundamental del bienestar material, de la seguridad económica y la igualdad de oportunidades, y del desarrollo humano; sin embargo, la evolución en estas esferas sigue sin favorecer a una mayoría de trabajadores en el mundo. Estar en el empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas. Un porcentaje importante de la población mundial en edad de trabajar corre riesgo de verse sumido en la pobreza; en esos casos, el empleo equivale a tratar de atender a las

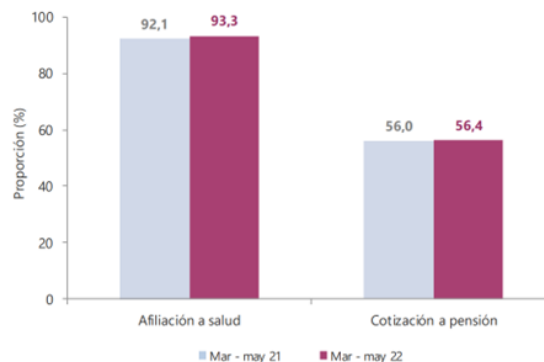
³¹ Organización Internacional del Trabajo. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670569/lang--es/index.htm



necesidades básicas y las de la familia. De hecho, muchos trabajadores se ven en la coyuntura de aceptar puestos de trabajo precarios, en especial en la economía informal, que en general están mal pagados y ofrecen escaso o nulo acceso a la protección social y los derechos laborales...”³²

Esta situación explica entonces la relación entre los mercados laborales y los sistemas de protección social, pero a su vez devela la fragilidad del mismo en Estados en vía de desarrollo donde no existe suficiente capacidad del mercado de trabajo para absorber toda la oferta de mano de obra. Esto genera desempleo o formas de empleo informal o precario que exigen atención por parte del Estado, motivo que justifica que sea el sistema de seguridad social en salud y pensiones el llamado a atender las necesidades sociales en la vejez o invalidez de aquellas personas que han carecido de adecuadas fuentes de empleo, lo que explica el creciente número de afiliados al régimen subsidiado en salud y el paulatino incremento de beneficiarios de los planes de subsidio en pensiones.

Precisamente el **DANE** ha precisado que “En mayo de 2022, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 11,0%, la tasa global de participación 65,1% y la tasa de ocupación 57,9%. Para el mismo mes de 2021 se ubicaron en 16,5%, 63,7% y 53,2%, respectivamente.”³³. Y sobre la informalidad muestra que se ha presentado una leve mejoría en los datos “La proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 43,5% para el trimestre móvil marzo - mayo de 2022, lo que significó una disminución de 3,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (46,6%). Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 44,7% lo que significó una disminución de 3,1 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (47,8%)”³⁴. Finalmente termina señalando los porcentajes de la población ocupada, afiliada a los sistemas de salud y pensiones así: El 93,3% de los ocupados en las 13 ciudades y áreas metropolitanas en el trimestre móvil marzo – mayo de 2022 reportaron estar afiliados a seguridad social en salud, lo que representó un aumento de 1,2 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior (92,1%). En cuanto a pensiones, la proporción de ocupados cotizantes fue 56,4%:



³² Ibid.

³³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Mercado laboral en Colombia. Información mayo 2022. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

³⁴ Ibid.



Gráfico. 1³⁵.

Las cifras anteriores demuestran que el sistema de protección social presenta mayor cobertura en salud que en pensiones, sobre todo en la población más vulnerable, la cual debido a la informalidad prefiere garantizar los servicios de salud, dejando el ahorro pensional en segundo plano, por lo que se hace necesario fortalecer los sistemas de solidaridad en pensiones que garanticen una vejez en condiciones dignas. Una de las formas de avanzar en este camino es precisamente desligar el sistema de seguridad social, de la relación laboral, para que obedezca a otras políticas sociales que no estén atadas al empleo, con lo cual quizá las brechas laborales de las mujeres en el mercado del trabajo no afecten de manera directa su derecho pensional.

F) LA URGENTE REFORMA PENSIONAL HACIA UN SISTEMA DE PILARES DESLIGADO DE LA RELACIÓN LABORAL. – EXHORTO DE LA CORTE

Hemos planteado que las mayores desigualdades entre hombre y mujeres se presentan en el mercado laboral; sin embargo se reclama del sistema de seguridad social que equilibre la balanza y compense tales desajustes, mediante la aplicación de un trato preferencial con acciones de distinción positiva en favor de la mujer como permitirle el acceso a la pensión de vejez con menos edad y menor número de semanas de cotizaciones; sin embargo en la medida que el sistema pensional se mantenga relacionado con el mundo del trabajo, la mujer seguirá encontrando barreras o menores prestaciones al momento de ser liquidada su pensión por las diferencias en los salarios.

Es necesario entonces que al momento de entrar al estudio de una nueva y necesaria reforma al sistema de Pensiones, el Congreso de la República actualice el modelo actual y promueva la implementación de un **sistema de pilares adecuado a las condiciones de nuestra Nación**, donde se cuente con un pilar solidario obligatorio que acoja a los trabajadores informales, trabajadores del campo, trabajadores por cuenta propia y trabajadores a tiempo parcial que no alcanzan ingresos iguales a un salario mínimo, pero que les garantice el acceso a la salud y a una retribución económica básica durante su vejez, acompañado de un segundo pilar público al cual obligatoriamente contribuyan las personas con mejores condiciones laborales y mayor estabilidad laboral quienes podrán con sus aportes financiar su propia pensión, existiendo otro pilar público o privado de ahorro individual donde cotizaran obligatoriamente las personas de mayores ingresos para consolidar su pensión y finalmente un pilar privado de capitalización voluntaria donde cualquier ciudadano pueda efectuar ahorros adicionales para el mejoramiento de sus prestaciones.

Precisamente **la OCDE** planteó recientemente lo siguiente sobre la ampliación de la protección social y la reducción de la informalidad como prioridades para el desarrollo de nuestro país:

³⁵ Proporción de la población ocupada, según afiliación al régimen de seguridad social en salud y cotización a pensión Total 13 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil marzo - mayo (2021-2022):



“Colombia tiene uno de los niveles de pobreza, desigualdad de ingresos e informalidad del mercado laboral más elevados de América Latina. A pesar de una respuesta contundente a la crisis del Covid-19, las prestaciones sociales apenas contribuyen a paliar las desigualdades, y la mayor parte del gasto social no se destina a los más desfavorecidos, sobre todo en el caso de las pensiones.

Más de un 60% de los trabajadores tienen empleos informales y no tienen acceso a prestaciones de la seguridad social, salvo a la atención sanitaria.

Desvincular el acceso a la protección social del estatus de trabajador en el mercado laboral es el principal reto para romper la actual dualidad de ingresos y de calidad del empleo. Debería ponerse a disposición de todos los colombianos un nivel básico y universal de protección social mediante la fusión de los regímenes paralelos de transferencias monetarias, pensiones y salud, en combinación con un conjunto más amplio de prestaciones para aquellos que puedan aportar más. Estas reformas requerirán que gran parte del financiamiento de la protección social se desplace gradualmente de las cotizaciones laborales a los recursos de tributación general.”³⁶

Conscientes que dicha labor compete al Congreso de la República y con la esperanza que se aborde dicho tema en las próximas legislaturas, consideramos necesario y pertinente que la Corte Constitucional en el presente fallo **EXHORTE AL CONGRESO**, para que al momento de debatir sobre la reforma al sistema de pensiones o integralmente a un sistema de protección social, se analicen los argumentos de género planteados en ésta demanda, para que, al momento de decidir sobre el nuevo modelo, que consideren las circunstancias especiales de la mujer en el mercado laboral y en primera instancia, se creen mecanismos de compensación de las distorsiones en el trato de las mujeres, compensándolas con menor edad y menor cantidad de semanas al momento de fijar los requisitos para acceder a la pensión por vejez.

Esto como una medida transitoria, pues como lo indica la OCDE y los señalan otros estudios, el objetivo a largo plazo es la desvinculación del modelo de pensiones de la relación laboral, y lentamente su financiación más relevante se logre por la vía de impuestos y solo una parte complementaria por la senda de las cotizaciones, con lo cual, si aún persisten en nuestra sociedad los tratos discriminatorios hacia la mujer, esto no tengan tanta incidencia en su pensión y demás beneficios del sistema de protección social.

G) CONCLUSIONES

- Para la viabilidad de la presente demanda, consideramos pertinente y necesario integrar la proposición jurídica completa, esto es, que se incluya como norma demanda el art. 65 de la Ley 100 de 1993 que se refiere al requisito de edad y semanas de cotización dentro de Régimen de Ahorro Individual en la modalidad de pensión por vejez con garantía de pensión mínima. Esta norma debe ser estudiada en

³⁶ OCDE, Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2022 – Resumen Ejecutivo, Pag 11, tomado de la página oficial. [Resumen ejecutivo | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/es/resumen-ejecutivo)



simultaneidad con el art. 9 de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 sobre la pensión de vejez en el régimen de Prima Media con Prestación Definida, pues en ambos postulados normativos se omitió el análisis de género que se pretende sea abocado.

- Se estima que pese a los pronunciamientos que la Corte Constitucional ha hecho frente a éstas dos normas, ninguno ha abordado el estudio de género como punto de referencia para analizar la constitucionalidad de los artículos demandados, por tanto, no existe cosa juzgada.
- En el ámbito internacional existen normas y pronunciamientos que, además de prohibir cualquier trato discriminatorio basado en el sexo, han reconocido que las mujeres se encuentran en una situación de desprotección en su etapa de vejez a la que se suman otras condiciones que las someten a situaciones de doble o triple discriminación, como lo son el origen étnico, situaciones de discapacidad, grado de pobreza, orientación sexual, identidad de género, condición de migrante, estado civil y familiar, alfabetismo, condición de cuidadoras y otras circunstancias. Lo anterior exige de parte de los Estados la adopción de medidas que tengan por finalidad asegurar la protección necesaria para estas mujeres en el derecho a tener acceso a una pensión de vejez.
- Los patrones de desigualdad social, familiar y laboral existentes para muchas mujeres en razón de su género se suman a otras condiciones de vulnerabilidad derivadas de situaciones que simultáneamente generan exclusión, marginación y pobreza extrema. En esta situación de múltiple vulnerabilidad se encuentran mujeres que, por su origen étnico, su condición social, su situación de desplazamiento forzado, su rol de madres cabeza de hogar, sus labores como cuidadoras no remuneradas, sus padecimientos crónicos, enfermedades huérfanas o discapacidad, se enfrentan además a diferentes formas de violencia, desplazamiento forzado y exclusión del sistema laboral, lo que las pone en una clara condición de debilidad manifiesta y las expone en su vejez a sufrir extremas condiciones de precariedad económica y vulneración de sus derechos.
- El caso de las mujeres que experimentan doble o múltiples formas de discriminación y se encuentran en extrema condición de vulnerabilidad, son sujetos de especial protección constitucional y requieren de acciones positivas encaminadas a eliminar las brechas sociales que las expone, entre otros aspectos, a sufrir una vejez en situación de pobreza extrema, abandono, olvido e indiferencia por parte de la sociedad y el Estado, en grave perjuicio de sus derechos humanos y su dignidad.
- Las acciones que tome el Estado para resarcir las condiciones de vulnerabilidad, violencia, desigualdad y exclusión en razón del género, deben ser analizadas desde un enfoque interseccional que considere las experiencias situadas de muchas mujeres que son parte de colectivos simultáneamente discriminados, lo que supone, además, la necesidad de incorporar acciones legislativas, implementación de políticas públicas, intervenciones de acción positiva y medidas de corrección moduladas, que



mejores las condiciones de vida de estas mujeres en el entorno laboral y en el acceso a una pensión en condiciones dignas.

- La Corte Constitucional ha reforzado en varias oportunidades por medio de su jurisprudencia la regla de prohibición de trato discriminatorio a las mujeres en el ámbito laboral y pensional, reconociendo la situación de discriminación histórica a la que las mujeres son sometidas, la cual se ve agravada por otras condiciones, como sucede con las madres cabeza de familia y el ejercicio de la maternidad. Situaciones en las que, la Corporación ha dispuesto la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad por medio de la adopción de medidas positivas o acciones afirmativas que tengan por fin corregir las desigualdades que soportan las mujeres y promover la igualdad real en sus relaciones.
- Si bien es cierto la mayoría de las situaciones discriminatorias frente a la mujer se presentan en el mercado laboral y el Estado debe diseñar mecanismos que las corrijan, resulta justificable que el sistema de seguridad social en pensiones responda de manera asertiva en favor de las mujeres en condición de vulnerabilidad y/o debilidad manifiesta equilibrando la balanza en su favor y por tanto reconociendo a éstas la pensión por vejez con menor número de semanas que las exigidas a los hombres.
- Consideramos que dada la diferencia en edades de cinco (5) años, ya aceptada como una diferencia válida a favor de la mujer por las razones ampliamente expuestas en la sentencia C-410 de 1994, es plausible entonces, que la reducción en el número de semanas sea de 250, por tanto, el acceso a la pensión por vejez de las mujeres en situación de debilidad manifiesta debería ser de 1.050 semanas tanto en el régimen de prima media como en el régimen de ahorro individual.
- Finalmente y de manera respetuosa pedimos a la Corte Constitucional que de no ser viable la demanda en la forma invocada como principal, se acceda a emitir un exhorto al Congreso de la República solicitando que al momento de entrar a estudiar una posible reforma al sistema de pensiones en Colombia, se aborde con especial atención los requisitos pensionales para las mujeres atendiendo a las razones de género aquí expuestas y se consagre un modelo diferencial para ellas cuando se encuentren en condiciones especiales.

III. Petición

El Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre, le solicita a la Honorable Corte Constitucional que declare **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** tanto el inc. 2º del núm., 2 del art. 9 de la Ley 797 de 2003 como el art. 65 de la Ley 100 de 1993, por contradecir el contenido del artículo 13, 43 y 48 de la Constitución, con las siguientes salvedades:

Las madres cabeza de familia o aquellas mujeres que ejerzan el rol de cuidadoras, así como aquellas que se encuentren sometidas una condición de doble discriminación, como lo son



aquellos casos en donde se presenta confluencia de discriminación por género-etnia, género-discapacidad, género -precariedad económica, género-nivel de escolaridad, género-rol de cuidado/maternidad-cabeza de hogar, género/enfermedades huérfanas, género - salud mental, género-injusticia epistémica/dignidad humana, género-desplazamiento forzado / migrantes, sean exceptuadas del requisito de haber cotizado un mínimo de 1300 semanas para acceder al derecho a la pensión de vejez. Y, en su lugar, solicitamos que a todas ellas les sea aplicado un tratamiento diferenciado en atención a su condición especial, equiparando el requisito de semanas de cotización exigido al tiempo que éstas tienen para efectuar estas cotizaciones, esto es, se reduzca el requisito en 250 semanas correspondientes a los cinco años menos con los que cuentan en relación con los hombres para realizar las cotizaciones, con el fin de que puedan acceder al derecho a la pensión de vejez con mínimo 1050 semanas de cotización.

Como petición subsidiaria, se solicita **EXHORTAR** al Congreso de la República para que legisle sobre el acceso al derecho a la pensión de vejez de las mujeres con la finalidad de corregir las desigualdades que soportan en el acceso a este derecho y promover la igualdad real en sus relaciones, según los argumentos expuestos en la demanda y en el presente escrito. Así mismo, para que al momento de debatir sobre la reforma al sistema de pensiones o integralmente sobre un sistema de protección social, se analice los argumentos de género planteados en ésta demanda, para que, al momento de decidir sobre el nuevo modelo, se consideren las circunstancias especiales de la mujer en el mercado laboral y en primera instancia, se creen mecanismos de compensación de las distorsiones en el trato de las mujeres, compensándolas con menor edad y menor cantidad de semanas al momento de fijar los requisitos para acceder a la pensión por vejez.

Atentamente,

JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARÍN

Director Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional
Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.
Calle 8 No. 5-80, segundo Piso - Cel. 3153465150

C.C. 79.356.668 - Correos: observaciudadanoderecho@unilibre.edu.co - jkbv@hotmail.com

KIMBERLY GUZMÁN GÓMEZ

Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana
Constitucional

Docente de la Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.
Correo: kimberly.guzmang@unilibre.edu.co

IGNACIO PERDOMO GÓMEZ

Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana
Constitucional

Docente de la Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.
Correo: ignacio.perdomo@unilibre.edu.co



Universidad Libre
Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michelle Calderon Ortega'.

**MICHELLE ANDREA NATHALIE CALDERON
ORTEGA**

Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana
Constitucional

Docente de la Facultad de Derecho Universidad Libre, Cúcuta.

Correo: michellea.calderono@unilibre.edu.co /
nathalie.calderon.ortega@gmail.com