



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

IGUALDAD, EQUIDAD, DERECHO Y JUSTICIA EN EL RÉGIMEN PENSIONAL COLOMBIANO*

Yulieth Natalia Silva González**
Universidad Católica de Colombia

RESUMEN

El presente artículo busca explicar la importancia de modificar la legislación pensional en favor de una equidad de género, que promueva la igualdad de edad de pensión entre hombres y mujeres. Parte de los argumentos sobre el cambio de la condición actual se sostienen en la expectativa de vida de la mujer, que ha logrado llegar a cinco años más en promedio sobre el hombre, de igual forma, en las teorías que buscan la no discriminación bajo las condiciones de género, raza, religión, condición etc, así como los avances en otros países como Canadá, Alemania, EEUU, están ambos tazados a los 66 años, en Francia es a los 62 y en España a los 67, en otras sociedades se taza en 62 años la edad ideal para ambos sexos para pensionarse, teniendo en cuenta además que en nuestra época en la mayoría de los hogares, ambos cónyuges trabajan, lo que dejaría sin piso dicha posición preferencial para las mujeres.

Palabras Clave: Género, Pensión, Derechos, Empleo, Legislación Colombia.

ABSTRACT

This article seeks to explain the importance of amending pension legislation in favor of gender equality, which promotes equality of pension age between men and women. Part of the arguments about the change in the current condition are sustained in the life expectancy of women, who has managed to reach an average of five years more on man, in the same way in theories that seek non-discrimination under the conditions Gender, race, religion, condition, etc., as well as advances in other countries such as Canada, Germany, USA, are both choked at age 66, in France at 62 and in Spain at 67, In 62 years the ideal age for both sexes to retire, taking into

* Artículo de Reflexión elaborado como Trabajo de Grado, bajo la Dirección del Doctora Guijo docente de la Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Sede Bogotá. D.E: 2017.

** SILVA GONZÁLEZ, Yulieth Natalia. Graduada del Colegio Cooperativo Minuto de Dios. Terminación de materias en la Facultad de Derecho. 2016. Higienista Oral, Con un Diplomado en Fasecolda de Seguros Generales. E. mail: natasilva@hotmail.com

account also that in our time in the majority of the homes, both spouses work, which would leave without floor said preferential position for the women.

Keywords: Gender, Pension, Colombia, Rights, Employment

SUMARIO

Introducción.

1. Reseña Histórica

2. Previsión Social Internacional: Nacimiento y Evolución

3. Historia del Sistema Pensional en Colombia

3.1 Etapas de seguridad social en Colombia

4. Sobre la cuestión de género

4.1 La prevalencia en la igualdad entre hombres y mujeres

5. La Mujer y el Régimen Pensional en Colombia

5.1 Mujeres jóvenes

6. Análisis Jurisprudencial

Conclusiones

Referencias

INTRODUCCION

Estamos en una época transicional, en la cual la lucha de la mujer en el ámbito laboral, sin dejar de lado su rol familiar, está dando frutos; a fuerza de persistir en la defensa de sus derechos la mujer está logrando posicionarse laboralmente en igualdad de condiciones a los hombres en todo el mundo, pero apenas empieza a lograrse en nuestro país, lo que requerirá aún más determinación para establecerlo realmente, porque estamos acostumbrados en nuestra sociedad a todo tipo de discriminación e inequidad; especialmente la femenina, la mujer debe someterse a prácticas laborales de mayores demandas y menor salario, para poder garantizar su derecho al trabajo y subsistencia, que no son equitativas y no tienen coherencia con el salario devengado por el mismo oficio o menor, realizado por un hombre; y aunque sería este tema materia interesante a tratar, no es la defensa del derecho laboral o salarial femenino lo que nos ocupa, el objetivo no es tomar partido en favor o en contra de uno u otro género, por el contrario, el afán es de equidad en cuanto el recurso pensional se refiere.

Se hace la salvedad porque en este caso quien sufre la inequidad es el hombre, y abordarlo de manera imparcial y legal requiere dejar a un lado nuestra propia opinión o conveniencia. Por todo ello presentamos este artículo no para defender la actual legislación pensional que favorece significativamente a la mujer sino para que los valores que las caracterizan prevalezcan sobre su beneficio particular y no se hagan hacedoras de los mismos errores y discriminación de la cual han sido objeto y que tanto les ha costado vencer, además para lograr coherencia en las luchas feministas por la igualdad de género, evidenciando que extrañamente las mujeres nunca se han pronunciado en contra de esta manifestación de inequidad en la normativa pensional de hombres y mujeres en la cual estos últimos llevan la peor parte.

Para adentrarnos en este tema, debemos tener amplia claridad sobre el significado de los hechos objeto de análisis en este artículo. Si hablamos de Equidad, estamos refiriéndonos a las mismas condiciones para todos, sin que intervenga necesariamente género, raza, religión, condición etc, a no favorecer a unos en detrimento del derecho y bienestar de otros; a no preferir a nadie Arenas (2011); equidad es la ausencia de preferencias, Cañón (2013 a), si nos referimos a igualdad, estamos señalando que por ninguna razón se hagan diferencias en el trato hacia unos u otros, por condición, estado, género, raza etc. Cañón (2013 b) es decir, igualdad es la ausencia de discriminación; tanto en la procura de equidad, igualdad, y no discriminación se enarbola el principio fundamental del derecho, el propio y el ajeno, que puede simplificarse en un trato

igualitario en todos los sentidos y respetuoso de la persona humana (Carrasco, 2003). Ahora veamos porque en una sociedad que está propendiendo por la no discriminación, garante de los derechos de los ciudadanos, son tan inequitativas las condiciones pensionales para hombres y mujeres, tanto en edad, como en tiempo cotizado.

En nuestro país hay un claro trato preferencial en cuanto a las pensiones femeninas ya que se considera que la mujer por causa de su rol de madre y ama de casa debe doblemente esforzarse por el bienestar familiar lo que le demanda mayor trabajo, y desgaste integral, a diferencia del hombre quien por causa de nuestra cultura e idiosincrasia se limita generalmente a un aporte económico sin mayor intervención en las labores domésticas y de crianza de los hijos, o en el peor de los casos y que dibuja verazmente el panorama colombiano de ser un país con una altísima tasa de madres cabeza de familia; mismo hecho que las ha impulsado a procurar mejores posiciones laborales que optimicen su calidad de vida y la de los suyos; habría entonces que invitar a los legisladores a actualizar la valoración de estos hechos ya que la mujer del siglo XXI cada vez más está incursionando en los mercados laborales en iguales o mejores condiciones que los hombres, incluso desplazándolos, y muchos varones en esta época han cambiado su rol productivo y proveedor al de cuidador en el hogar, lo que no solo nos aproxima sino que está generando un cambio cultural total en nuestra sociedad.

En este sentido podría catalogarse una proporción importante de las mujeres en el grupo de “trabajadores vulnerables”, considerados como aquellos que trabajan por cuenta propia y con familiares no remunerados, quienes tienen menos posibilidades de tener acceso a la protección social a la vez que perciben ingresos bajos, (Naciones Unidas-ONU, 2010). La magnitud de esta condición puede percibirse en los siguientes datos:

Tabla 1. América Latina: Proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar. En porcentaje del empleo total entre 1990- 2008

a) América Latina

País	Ambos sexos (15 años y más)			Mujeres (15 años y más)			Hombres (15 años y más)			Jóvenes (15-29 años)		
	1990	2002	2008	1990	2002	2008	1990	2002	2008	1990	2002	2008
Argentina ^a	25,6	22,3	19,3	27,0	16,1	16,7	24,8	26,8	21,3	15,9	15,0	10,3
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^b	43,7	46,0	36,0	54,1	57,7	44,1	36,0	36,1	29,8	34,2	36,1	24,5
Brasil	28,9	32,7	29,1	30,0	31,9	28,6	28,3	33,2	29,4	22,0	24,4	19,7
Chile	24,5	21,1	21,3	20,7	19,4	20,9	26,3	22,0	21,5	17,2	13,3	11,8
Colombia	44,6	44,9	45,6	35,2	44,6	45,6	49,7	45,2	45,6	36,8	36,6	37,8
Costa Rica	24,3	23,6	19,5	20,4	24,5	20,2	25,8	23,1	19,1	17,0	15,7	10,7
Ecuador ^c	35,6	34,2	33,8	40,5	40,1	41,1	32,9	30,6	28,7	27,8	23,9	23,2
El Salvador	36,2	37,3	35,3	45,8	45,5	45,0	30,2	31,6	28,6	25,5	29,4	25,8
Guatemala	48,0	45,3	44,5	47,1	56,8	54,9	48,3	38,5	38,0	42,5	40,0	37,0
Honduras	49,6	49,3	48,9	50,4	49,2	51,5	49,3	49,3	47,4	41,6	39,6	34,6
México	29,4	29,6	22,6	30,8	35,8	28,2	28,8	26,0	19,1	21,7	21,3	15,0
Nicaragua	46,5	42,2	44,9	44,8	48,4	49,4	47,4	38,7	42,4	39,8	37,4	38,6
Panamá	33,8	34,7	30,7	15,9	26,0	28,6	41,9	33,5	32,0	33,4	31,6	25,1
Paraguay ^d	22,9	26,8	26,4	30,8	30,9	32,8	17,4	23,3	21,8	12,1	16,4	16,2
Perú	52,4	53,6	51,4	62,5	63,1	59,6	44,6	46,4	44,6	44,5	44,9	41,3
República Dominicana	41,7	43,5	43,8	32,2	30,0	31,2	45,8	50,3	50,6	34,9	35,6	39,7
Uruguay ^e	20,1	25,8	24,9	21,8	20,8	23,7	18,9	29,5	25,7	12,9	19,5	15,3
Venezuela (República Bolivariana de)	25,7	39,3	37,5	22,1	42,2	37,1	27,4	37,5	37,7	19,2	33,9	29,7
América Latina ^a	33,0	35,0	30,8	34,1	37,0	32,9	32,5	33,6	29,4	25,7	27,2	22,0
América Latina ^f	35,2	36,2	34,3	35,1	37,9	36,9	34,7	34,9	32,5	27,7	28,6	25,5

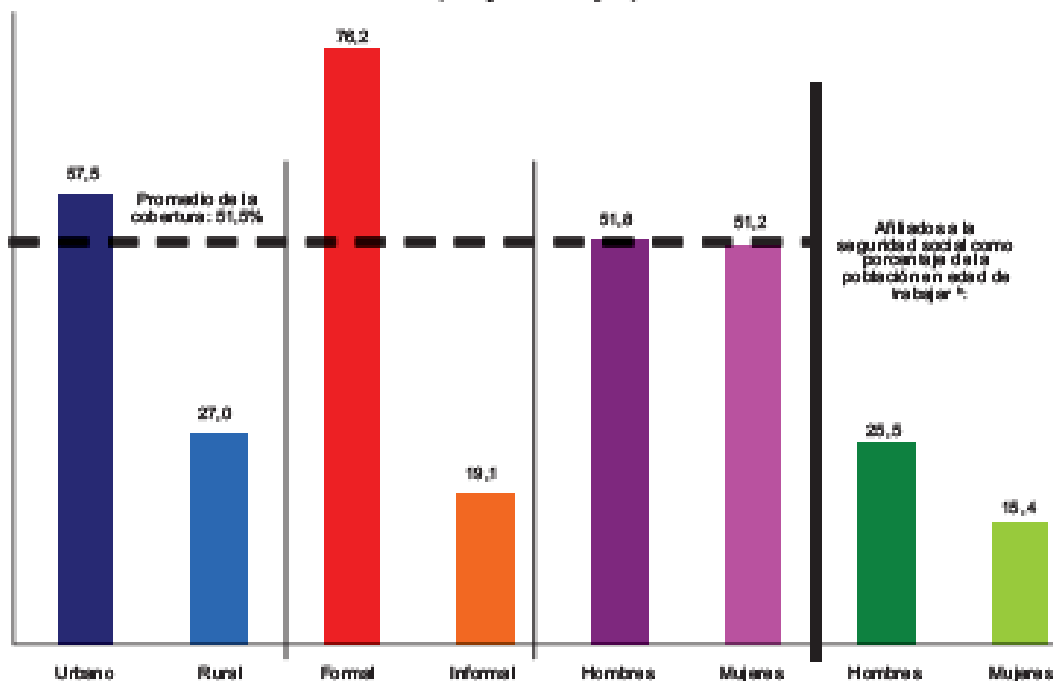
Fuente: El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad (Naciones Unidas-ONU, 2010, p. 86).

Para el caso colombiano se observa un aumento progresivo en las dos últimas décadas, del aumento de la condición de trabajador vulnerable por parte de las mujeres, mientras que el grupo de hombres y joven (que no discrimina entre géneros), se mantiene una baja para el mismo periodo.

Esto se relaciona directamente con el acceso a la cobertura de la seguridad social, con lo cual se presenta la dificultad del ingreso universal a estos esquemas, particularmente grave en zonas rurales. De igual forma se presenta una importante brecha contributiva de género: “sólo el 15% de las mujeres participan de los sistemas de seguridad social, lo que se compara con el 25% de los hombres” (Naciones Unidas-ONU, 2010, pág. 100). Lo anterior se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico 1 América Latina (18 países): Ocupados afiliados a la Seguridad Social, alrededor de 2008. Por porcentajes

AMÉRICA LATINA (18 PAÍSES): OCUPADOS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL, ALREDEDOR DE 2008^a
(En porcentajes)



Fuente: El progreso de América Latina y el Caribe hacia los objetivos de desarrollo del milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad (Naciones Unidas-ONU, 2010, p. 100).

1. Reseña Histórica

Para las personas que aspiran a influenciar y generar cambios en las políticas y los regímenes que afectan directa o indirectamente la calidad de vida de nuestros compatriotas, es de suma importancia conocer una de las áreas de mayor afectación para el empleado actual, futuro ciudadano de la tercera edad, y posiblemente; por lo tanto, conocer la génesis del régimen pensional, los propósitos iniciales, su fundamentación, hace que referenciándonos en la historia podamos evaluar la evolución de este sistema, identificar los aspectos que realmente protegen el derecho y la calidad de vida para aquellos a quienes cobija y los que lo vulneran; conocer todo lo que se ha hecho en procura de la optimización en la protección, justicia y equidad del mismo, saber qué ha dado resultado y lo que no.

Aunque el propósito de este artículo no es describir a fondo esas etapas, si es importante considerar como referencia el punto de partida, el propósito, los medios utilizados para implementarlo, así sea de manera somera, ya que el sistema pensional siempre se verá afectado por las imposiciones del poder, la presión de las clases productivas y dominantes, las diferentes ideologías y estructuras sociales etc, y porque hoy aunque el Estado demande nuestros aportes, no vemos claro el poder acceder realmente a la pensión por los nuevos argumentos que lo rigen, por el desangre que genera en las arcas del Estado no solo la sustitución pensional, que extienden en más de treinta años en muchas ocasiones el beneficio de un afiliado a sus familiares, por el desfaldo a los fondos que deben sustentarlo; sino por las condiciones de privilegio establecidas para las mujeres; conocerlo y entenderlo nos ayudará a cimentar argumentos que nos ayuden a rebatir la inequidad de género, la marcada diferencia entre las condiciones que requiere la mujer y las que debe cumplir el hombre para acceder a la pensión en la época actual.

Las implicaciones económicas que todo esto supone para el Estado y que terminarán minando el derecho de quienes actualmente somos cotizantes, y para los que están empezando apenas su vida laboral, todos los que aspiramos a tener una vejez digna respaldada por el ahorro realizado durante toda nuestra vida productiva.

Para el efecto, debemos entonces remontarnos a las primeras etapas en la edad media siglo X , donde las comunidades establecidas en pequeñas aldeas, se hallaban bajo el régimen de la religión fundamentalmente la iglesia Católica y la nobleza, quienes regían por principios doctrinales religiosos, a las pequeñas estructuras sociales que a diferencia de hoy eran mas elementales en sus aspiraciones y sin demandas significativas; , es decir, el trabajador lo hacía hasta que podía, y las necesidades propias y de su familia eran su asunto sin mayores pretensiones; de requerir ayuda para los que no podían trabajar como personas enfermas o ancianos, era la comunidad atendiendo sus principios religiosos, valores que se les inculcaban en las iglesias, y en los diversos medios de formación que usaban las religiones, quienes asumían todo lo concerniente; abocadas por el principio espiritual que les demandaba la caridad; vemos entonces cómo el primer peldaño es la corresponsabilidad comunitaria. La preocupación por el bienestar de sus ancianos y enfermos, como una causa común, de estas pequeñas comunidades. Y en un mínimo de sostenibilidad doctrinal lo hacía la iglesia y la nobleza como un deber espiritual, no tratando de generar soluciones permanentes. Pero posteriormente y debido a la gran brecha entre las clases sociales y la marcada pobreza se establece en la llamada Novísima Recopilación o

Partida, que el Clero, la Nobleza y el Rey debía solventar las necesidades básicas de los pobres que acudieran a pedirles ayuda, ley que muy pocas veces se cumplía (Croquevielle, 2016).

Posteriormente y debido a las hambrunas y las presiones de los terratenientes las gentes empezaron a migrar a las ciudades, donde el clero y la nobleza aumentaron su poder sobre ellos ya que se concentraban mayor número de personas con capacidad laboral al demandado, por lo que la pobreza acentuada hace su aparición, por tanto las personas mayores y enfermas que no podían trabajar ya establecidas en las ciudades perdieron el sustento comunitario que recibían en sus pequeñas aldeas, y al haber más necesitados la iglesia debía repartir su ayuda entre mayor número de personas, apoyando su esfuerzo en la nobleza, quienes no consideraban hacerlo en todos los casos; de tal manera que la ya naciente clase pobre, cada día dependía más de la caridad y recibía menos; y aunque la necesidad es la primer razón de la cual surgiría la creación de este sistema, en verdad el primer paso del régimen pensional como tal, fue la postura de la disidencia protestante quienes asumen el compromiso no de la caridad como tal, considerando que Dios nos creó capaces de cimentar nuestro propio bienestar; alentando así el principio de la autoprotección, fomentando una cultura de prevención, ahorro y de responsabilidad consigo mismos para la vejez; pero esto era algo de implementación futura o de lenta evolución, pero la idea se va cristalizando en el pensamiento de aquellos a quienes la caridad no les era ya digna o suficiente (Goyes & Hidalgo, 2012).

Al inicio del siglo XIV y en esa nueva estructura social y opción doctrinal, se van diferenciando las personas por su manera de pensar y de afrontar sus necesidades primarias, con respecto a seguir sirviéndose de la caridad o generar sus propios ingresos; entonces ofertan su capacidad laboral por una mínima cantidad de dinero, y para resistir la represión de la que eran objeto a causa de tener de momento que servirse de la caridad, se van agrupando para apoyarse los unos a los otros tanto para la defensa como en las necesidades familiares, así es como surgen las primeras asociaciones y los primeros fondos de ahorro para auxiliar eventuales necesidades de quienes las conformaban. Estas formas se hicieron sólidas en las ciudades más no en el campo donde el modelo católico de asistencia comunitaria y caridad persistían. De tal manera que así conocemos la segunda forma de afrontar la asistencia en la vejez y de tener un fondo de ahorro común para las necesidades; la solidificación de estas agremiaciones, los buenos resultados del ahorro común, van generando un incipiente pero férreo sentido de autonomía, de libertad, de capacidad de autosostenibilidad, de defender sus intereses ya no como individuos vulnerables

sino como agremiaciones; lo que abre una brecha entre el ciudadano cautivo por su necesidad y el que se niega a seguir siéndolo, es decir, un deterioro significativo en el control autoritarista de la religión católica, ante una visión más digna y eficaz, que planteaban y apoyaban los protestantes; aunque muchas de estas cofradías, o agremiaciones lo hicieron respaldadas por órdenes religiosas, no significaba que siguiesen sujetas al poder eclesiástico católico, sino como estrategia de protección contra la severa represión naciente de la iglesia católica y de la nobleza que veían en riesgo su poder y dominio sobre los ya declarados sublevados; todas estos esfuerzos organizacionales requieren de largos términos de tiempo para afianzarse; es una evolución lenta pero de pasos firmes (Sánchez, 2014).

Las organizaciones se van estructurando mejor a medida que comprueban la efectividad y cobertura de sus principios, y el respeto que están generando, entonces ya en el siglo XV mutan de asociar indiscriminadamente a los trabajadores, a ser más específicas, es decir, se asocian herreros con herreros, maestros con maestros, pero manteniendo sus principios de protección y ayuda mutua, cobertura por vejez desprotegida, enfermedad, viudez, etc, circunstancias que no suponían un problema sino hasta cuando las personas comenzaron a convertirse en asalariados estas agremiaciones, pueden dar mejor y más organizada ayuda a sus afiliados despertando mayores simpatías lo que las hace más aceptadas generando un crecimiento significativo; y respaldo en la lucha por la emancipación de la clase trabajadora; que termina preocupando altamente a los estamentos eclesiales y del estado llevándolos a procurar asumir los propósitos de cuidado y ayuda a las clases menos favorecidas (Quesada F. y Rojas J., 2009).

Es tanto el auge que toman estas agremiaciones que ya en el siglo XVI y XVII las mismas instituciones eclesiales conforman bajo estos mismos principios las sociedades de socorro, y de beneficencia pública, que trataban de proveer lo mínimo de subsistencia a los necesitados con fondos públicos o privados, lo que marca el comienzo de la intervención de la iglesia y el estado frente a la pobreza; en un real esfuerzo por no perder el control que siempre han ejercido sobre los ciudadanos y de sofocar cualquier conato de emancipación, para lo que insisten en asumir responsabilidad sobre las necesidades de la clase trabajadora, tales como la vejez, la incapacidades laboral y la pobreza en general, lo que genera por obvias razones una gran desconfianza entre los gremios que aún se sostienen después de una incesante represión, el estado en su avanzada también crea una estructura legal para el control de estas agremiaciones y sus sociedades de socorro (Quesada F. y Rojas J., 2009)

Estas estrategias van evolucionando también en el propósito de dar ya una cobertura de las necesidades básicas a personas y grupos como los establecidos; en esta causa el Estado toma la avanzada ante un problema social que puede degenerar en graves problemas, acción que termina restándole también mucho protagonismo a la iglesia. Empero el hecho de que el estado tome partido decisivamente en una iniciativa creada y defendida por las clases obreras le da aunque de manera involuntaria un gran espaldarazo a estas agremiaciones (Quesada F. y Rojas J., 2009).

En esta tercera fase empiezan a constituirse por parte de las clases productoras agremiaciones conservando los principios antes descritos, lo que les permitió a los trabajadores abrogarse el derecho y defenderlo temerosamente en sus inicios, de reclamar mejores condiciones laborales, sociales y de remuneración; estas manifestaciones gremiales van tomando fuerza y en su evolución pasan de ser organizaciones obreras a agremiaciones de resistencia y se da inicio a la revolución industrial y la revolución política que determinan la respuesta pública ante estas agremiaciones y ante los problemas sociales. Por tanto, ya en el siglo XIX encontramos la asistencia social y la beneficencia atendiendo la problemática. Y con la constitución de la Corte de Cádiz de 1812, se aprueba la ley de beneficencia, con reformas en 1822 y 1849, pero es ya en el siglo XX con la presión del movimiento obrero, la aparición de los partidos, el socialismo y la creación de los sindicatos que se acentúa y legisla la intervención del estado en materia social; esto con respecto al motivo original que gestó el régimen pensional. Pero con respecto a las agremiaciones establecidas y los nacientes sindicatos se da un empuje tan determinante que ya no solo se pretenden un cambio en las condiciones de vida y laborales, sino en toda la estructura social, implantándose así inicialmente en España la internacional; pero, aunque van en procura de metas ahora más diversas, no se deja de lado el principio de ayuda mutua; con el que se crearon (Alfaro, 1970).

El Estado ya más estructurado y con una creciente influencia y control asume con mayor determinación la responsabilidad que quiere abrogarse en cuanto a las necesidades de la clase trabajadora, tratando de sofocar el auge de estas agremiaciones y su objetivo de generar un verdadero cambio social; acciones que los gremios ven con desconfianza, y que los limita a las funciones de solidaridad y ayuda mutua, fines con los que fueron creadas; las acciones del estado todas encaminadas a menguar estas asociaciones logra desarticularlas casi en su totalidad subsistiendo las mutuas obreras y las sociedades de socorro, que terminan agrupándose bajo el

marco de la ley Montepíos y Mutualidades en 1941 casi con un exclusivo sentido de solidaridad comunitaria, pero esto a su vez, facilitó en la época Franquista el tránsito de una sociedad determinadamente influenciada por el Capitalismo hacia el llamado COMUNISMO LIBERTARIO (Goyes & Hidalgo, 2012).

En 1883, en España se crea la comisión de reformas sociales, que es el caldo de cultivo para la legislación social y asistencia; y ya en 1903 se crea el Instituto Nacional de Previsión, y fundamentado en ellos, Los Seguros Sociales; Y La Seguridad Social. Toda esta evolución en Europa, pero es en España donde se consolidan verdaderamente; con las dos guerras mundiales, este propósito del Estado adquiere más fuerza y poder se hace internacional, tomando gran fuerza en América razón por la cual se crea la Organización Internacional del Trabajo – OIT (Alfaro, 1970).

En los inicios del siglo XX, es cuando el Estado decide debido al crecimiento no solo en número, sino ideológico y de conciencia de estos movimientos, tomar el control pues la presión popular ponía en riesgo su estabilidad. Teniendo cobertura sobre los mínimos de subsistencia de la población, serían menos riesgoso para el estado todos estos movimientos y agremiaciones; por tanto asumen la responsabilidad social, pero sacando los recursos del propio bolsillo de las clases trabajadoras (Quesada F. & Rojas J., 2009).

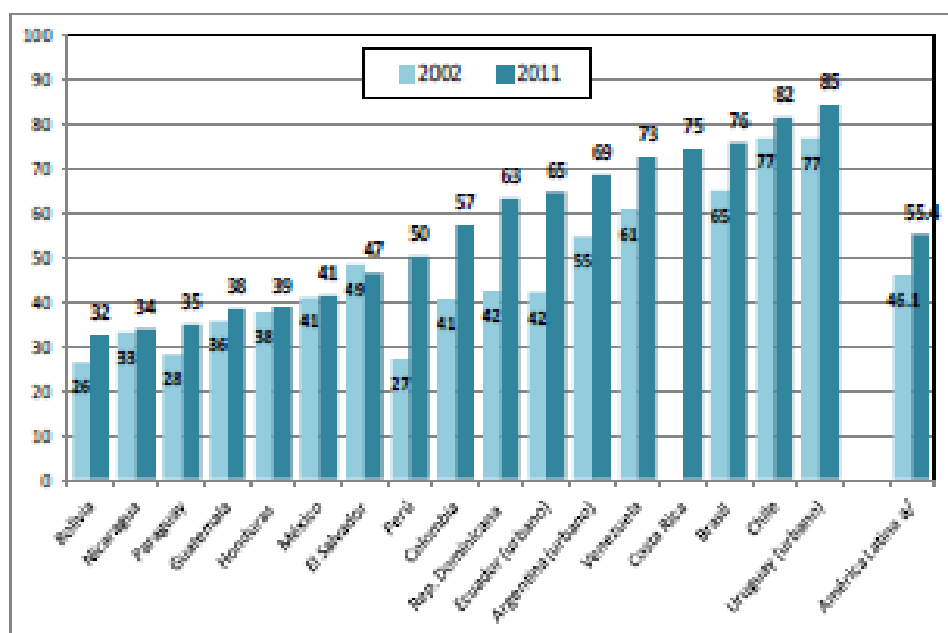
2. PREVISIÓN SOCIAL INTERNACIONAL: NACIMIENTO Y EVOLUCIÓN

La seguridad social como hoy se conoce Venegas (2003) proviene de una larga evolución histórica que podría sintetizarse según algunos estudios a nivel internacional como sigue:

- Las primeras medidas de protección social: formas de protección social indiferenciada, o para atender necesidades puntuales, (Roma, Edad media, Edad Moderna, Monarquía, Época liberal).
- Seguros sociales, último tercio del siglo XIX (Alemania, Otto Von Bismarck, Revolución industrial, unificación alemana, corrientes del pensamiento)
- Sistemas de seguridad social: desde los años treinta hasta la actualidad.

Para la última década los avances en previsión social son importantes, pero aún insuficientes como lo demuestra la siguiente información,

Gráfico 2 América Latina (16 países): Afiliación a sistemas de pensiones y de salud de los asalariados de 15 años y más. 2002- 2011.



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares, (CEPAL, 2015).

Las mujeres en Colombia tendrán los mismos derechos políticos que los varones; Art 1ª del Plebiscito 1ª de diciembre de 1957.

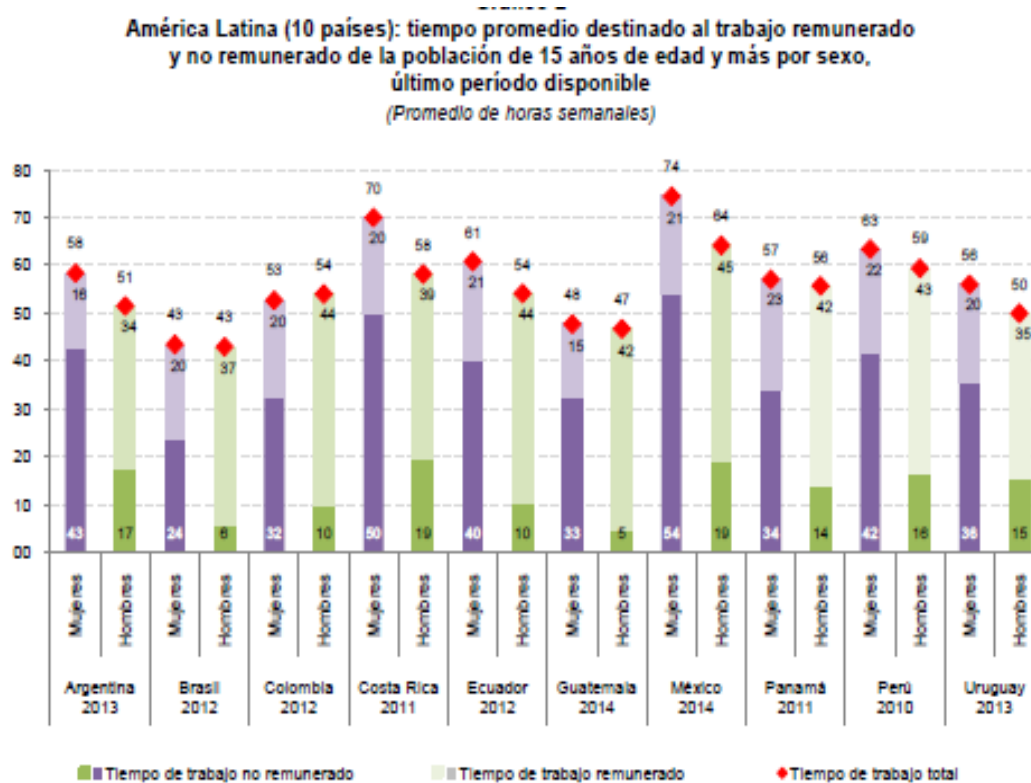
Esta norma se dictó al calor de la euforia producida por la caída de una dictadura, cuando se pactaba la alternación de los partidos en el poder, con el fin de conseguir la paz, en medio de la lucha partidista, que estaba ahogando en sangre el suelo de la patria...las mujeres recibieron el mensaje, poco a poco fueron creyendo en él, pero un día lo comprendieron en la dimensión espiritual en sus consecuencias. Olvidaron los pantaloncitos sutiles de amor; se calzaron los largos y rústicos del hombre, las hijas de la aldea y también las urbanas de colorete y cejas ensombrecidas, acercaron sus caballos al corredor de las casas, de treparon a los carros de cualesquiera marca y tamaño, se hicieron al volante; se lanzaron a la campaña con arrestos de libertad. Hablaron con las gentes; las invitaron a votar, y el olor a mujer de sus cuerpos, mezclado de esencias hechas por los hombres para ellas; adornaron el salón de todos los lugares y se esparcieron en la multitud, como un sueño de alegría por la libertad conquistada...en todas partes se abrazaron con los varones, curtidas sus manos por el sol y sus manos tiesas y endurecidas por

la fatiga de la faena diaria; estuvieron presentes en las distintas tierras, desde el mar caliente hasta el altiplano enfriado por el viento y hombres y mujeres sintieron el terrón de la tierra a sus pies, como un regalo de Dios en la pasada hacia una vida interminable cumplieron la primera batalla y se aprestaron para la nueva jornada; los días se llenaron de sol para sus mentes y de calor para los espíritus engalanados, con el estímulo de una alegría gustaban más hacia adentro que hacia fuera...se postularon por las corporaciones públicas, prepararon la campaña con el aliciente de llegar a una meta esperada; doblaron los votos con placer y el día domingo de elecciones, madrugaron como quien sale de viaje, huyendo de la monotonía y buscando la felicidad...con delantal y cucharón a la mano, trataron de preparar el menú, pero cuando el reloj se acercaba a las siete de la mañana, abandonaron la escoba , dejaron la olla en el primer hervor; colgaron el delantal en cualquier lugar y salieron en traje de fatiga, descuidadas de todo a cumplir con el derecho de votar por candidatos propios escogidos con esmero... metieron la papeleta en las urnas; mancharon el dedo con la tinta de Dios, olvidaron la mantilla y los guantes, con traje deportivo y sin horario de misa, se entraron a las iglesias para la oración de gracias, salieron con presteza del recinto sagrado; miraron con afán a los electores en cuadrillas sin orden y en un golpe de audacia, se entraron a los establecimientos a mitigar la sed, agobiadas de entusiasmo y henchidas de amor; consiguieron los Ministerios junto con las curules , se entraron a las universidades se hicieron Alcaldes, atropellaron todos los lugares que les habían sido vetados y dijeron a Guillermo Valencia, “Con nosotras no se festeja la victoria, ni la derrota, nosotras derrotamos y somos también la victoria” todo se cambió, los ojos femeninos alumbraron los caminos, las calles y las plazas de Colombia y donde fue la batalla de hermanos, sin saber cómo, se mató hasta el recuerdo para que nada faltara y nada quedara... ojalá la nueva constituyente nos ayude a cambiar este calvario de cosas, pues los malos roban y matan con técnicas profesionales, por todas partes hiede a sangre y a cuerpos descompuestos, el presupuesto saqueado por los mismos que están encargados de cuidarlo; por eso volvemos a invitar a votar a las mujeres ; porque esta nueva constituyente compuesta de hombres inteligentes y de gran voluntad ha de traernos felices sorpresas que nos honren la vida, nos iluminen la inteligencia y nos alegren el corazón”.

Todo el desarrollo de los sistemas de protección llevado al continente latinoamericano implica a la analizar la relación entre las políticas de protección social y el campo del cuidado de las personas, que de acuerdo a autores citados por Provoste Fenández (2012), se sustentan

inicialmente en una concepción tradicional de familia, encabezado por un varón asalariado y una esposa dependiente, la que accede a salud, vivienda jubilación (por sustitución), vacaciones y otras prestaciones por su condición de esposa legal.

Este tipo de relaciones se mantienen aún desde la lógica del trabajo del cuidado que se mantiene en su mayoría por las mujeres, lo que puede constituirse como una barrera para la terminación de estudios y, posteriormente para la inserción laboral de las jóvenes, lo que afecta la autonomía económica particularmente en la vejez, esto se evidencia en las brechas de género entre perceptores de jubilaciones y pensiones (Rico & Robles, 2016). Esta condiciones se evidencian en el siguiente grafico:**Gráfico 3 América Latina (10 Países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más por sexo, último período disponible.**



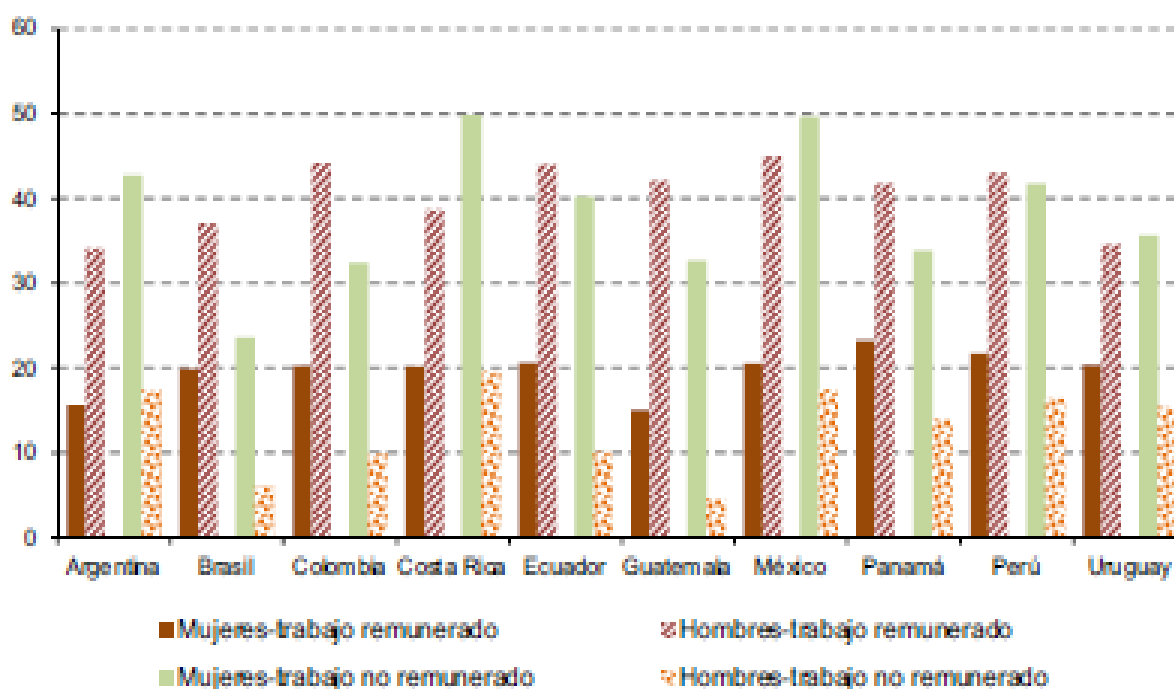
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe, División de Asuntos de Género en base a tabulaciones especiales de encuestas de uso del tiempo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Recuperado de: <http://oig.cepal.org/es>. Tomado de “Políticas de cuidado en América Latina” (Rico & Robles, 2016).

A lo anterior permite corroborar la existencia de una distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres latinoamericanos no se ha modificado, es

decir que particularmente en los hogares latinoamericanos no han avanzado de manera importante en la democratización de los espacios privados, sino que por el contrario lo que se presenta es una recarga del trabajo en las mujeres (es decir la suma de actividades remuneradas y no remuneradas), lo que se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico 4 América Latina (7 países): tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, población ocupada de 15 años y más, último periodo disponible

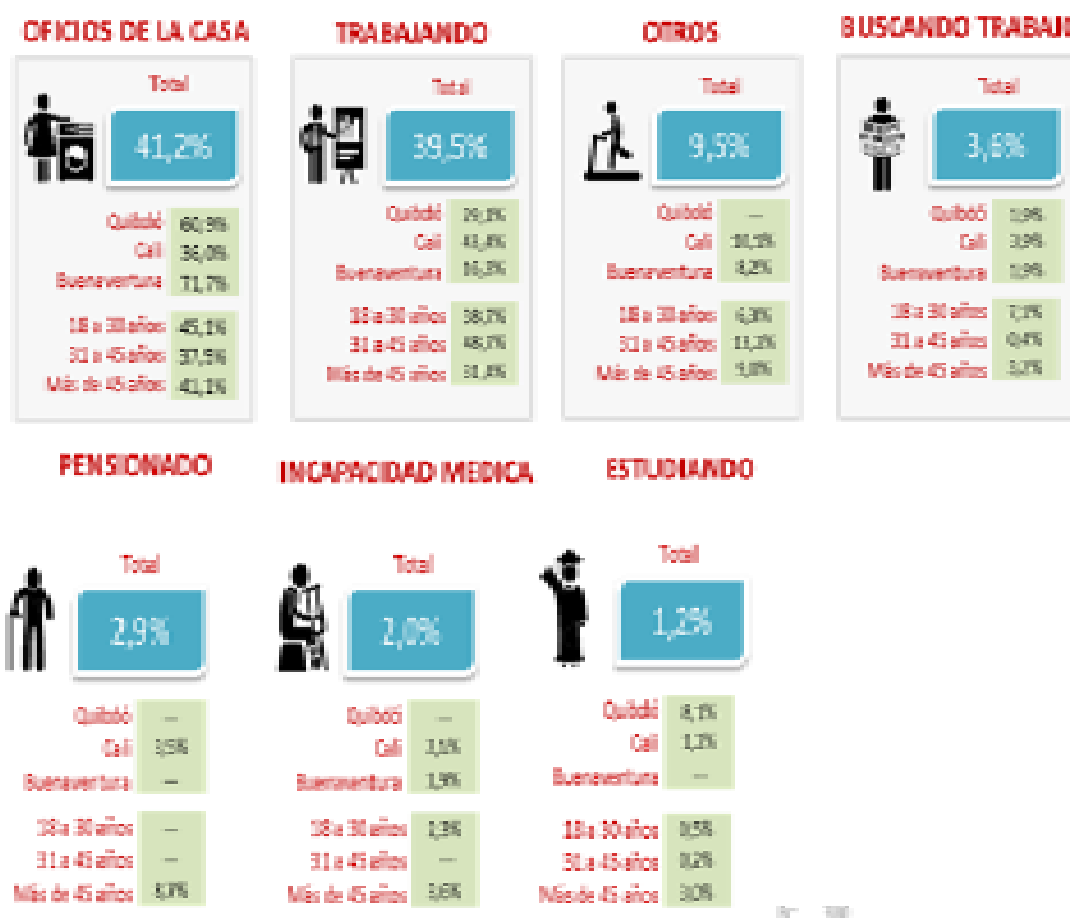
América Latina (7 países): tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, población ocupada de 15 años y más, último periodo disponible
(Promedio de horas semanales)



Fuente: CEPAL, División de Asuntos de Género, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (Rossel, 2016, p. 42).

Estas mediciones para el caso colombiano realizado para el 2013 concluyó que el 41,2% de las mujeres encuestadas en las tres ciudades priorizadas manifestó que dedicaba la mayor parte de su tiempo a oficios del hogar, seguidas de las que afirmaron que trabajaban por fuera del hogar (39,5%) y las que se dedicaban a otras actividades (9,5%) (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2013).

Ilustración 1 Resultados de la Encuesta de Uso del Tiempo 2013.



Fuente: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2013).

Con los cambios en los modelos económicos y en la globalización, se modifica el acceso a derechos a la par de los transformaciones laborales que condujeron a la precarización del empleo dado que se buscaba que los individuos asumieran su protección social, con lo cual se libera al Estado de esta responsabilidad social. De esta forma la política social gira sustancialmente hacia la población más vulnerable, en este sentido el “el concepto de derecho hacia el de necesidad como justificación para el gasto público social” (Provoste Fenández, 2012). Por esta misma vía se precariza las políticas sobre las relaciones de género, es decir se afectó especialmente a las mujeres que en muchos casos se insertaron en empleos en condiciones muy flexibles, en las que se restringe el acceso a los derechos sociales y la protección social (Provoste Fenández, 2012).

Esto constituye el mantenimiento de la deuda con las mujeres en muchos temas, especialmente en la protección social y los sistemas de seguridad social. De acuerdo con CEPAL (2016), se establecen los acuerdos emanados de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que abordan la protección social como una de las áreas de acción de una agenda de igualdad de género. En este sentido para el 2013 el Consenso de Santo Domingo incluyó entre sus acuerdos

“Lograr la consolidación de sistemas públicos de protección y seguridad social con acceso y cobertura universal, integral y eficiente, mediante financiamiento solidario, unitario y participativo, basados en el principio de solidaridad y articulados con un amplio espectro de políticas públicas que garanticen el bienestar, la calidad de vida y un retiro digno, fortaleciendo el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, incluidas las que han dedicado sus vidas tanto al trabajo reproductivo como productivo, remunerado como no remunerado, las trabajadoras domésticas, las mujeres rurales, las trabajadoras informales y por contrata, de manera especial, las mujeres a las que afectan directa o indirectamente la enfermedad, la discapacidad, el desempleo, el subempleo o la viudez, en todas las etapas del ciclo de vida de las mujeres” (CEPAL 2016, p. 72).

Con lo anterior se evidencia la materialización regional de la agenda por la igualdad de género a través de la búsqueda de avances en los temas de protección y seguridad social. Este mismo escenario se plantea importantes retos para Colombia, país que ha desarrollado planes en este sentido, cuyo recorrido se presenta a continuación.

3. Historia Del Sistema Pensional En Colombia

3.1 Etapas de seguridad social en Colombia

El modelo de Seguridad Social ha tenido un desarrollo que puede presentarse en varias etapas, entre ellas un periodo de dispersión hasta 1945, en segundo lugar, un periodo de organización del sistema: desde 1945, hasta 1967, en tercer lugar, el periodo de expansión: desde 1967, hasta 1977, en cuarto lugar, se presenta una etapa de cambios y crisis: desde 1977, hasta 1990 y finalmente un periodo de reformas estructurales que inicia a partir de 1990.

La primera etapa corresponde al nacimiento del Estado colombiano donde surgen algunos beneficios que podrían considerarse como parte de un sistema de seguridad social, sin que ésta exista como tal, desarrollado en particular por la iglesia o juntas de socorro. Sin embargo, estas acciones fueron reemplazadas por acciones estatales que comprendían la asistencia social, en especial desde la reforma constitucional de 1936 (Arenas Monsalve, 2011).

Posteriormente comienza una organización del sistema desde 1945 prolongándose hasta 1967, años en los que se establece una legislación general para las relaciones laborales del sector público y privado de donde nace para el país los beneficios de seguridad social como las prestaciones sociales con cargo al empleador, (Arenas Monsalve, 2011). A nivel institucional se crea la Caja Nacional de Previsión como entidad encargada del pago de prestaciones sociales, a distintos niveles territoriales, En ese entonces se gestó un incipiente plan de pensiones mediante la creación de la Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal) y la instauración de otras cajas a nivel local, que cubrían únicamente a los empleados del sector público (era usual que cada empresa pública, o sector, tuviera su propia caja de previsión para la administración de los riesgos de vejez, accidente o salud).

Sin embargo, la multiplicación de este tipo de entidades en diferentes niveles, generaron un agotamiento del sistema y para la década de los años sesenta y setenta, entraron en crisis.

(...) En 1967 las pensiones de los empleados privados se reglamentaron y se volvieron obligatorias, delegando su administración al Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), que en 1977 cambiaría su nombre al actual Instituto de Seguros Sociales (ISS). El modelo de seguridad social (pensiones) que se implantó era uno de prima media (o de reparto con beneficio definido) en el que los aportantes en edad de trabajar realizaban sus contribuciones a un fondo común del cual se pagaban las mesadas a las personas que se pensionaran. Es decir, se “repartían” los recursos de ese fondo entre los pensionados (Santamaría, 2010, p. 5).

Para el periodo comprendido desde 1977 y 1990, se introducen cambios en el sistema para solucionar la crisis estructural del mismo, marcado por la influencia en el desarrollo del sistema y se definieron temas como la pensión sanción y el régimen de transición al Seguro Social.

A partir de la década de los noventa, se generan desarrollos que se caracterizan por lo se expone a continuación:

(...) Dos años después de la promulgación de la Constitución de 1991 y con el ánimo de corregir las distorsiones que existían en el sistema, se aprobó la Ley 100 de 1993. Esta reforma creó el sistema general de pensiones, compuesto por dos regímenes mutuamente excluyentes: un RPM con beneficios definidos que agrupó todas las cajas existentes, el ISS y Cajanal y un régimen de ahorro individual con solidaridad, manejado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs). Como se desprende de la exposición de motivos que presentó el Gobierno cuando radicó el proyecto de Ley, los objetivos más importantes de la reforma eran (i) lograr el equilibrio fiscal; (ii) aumentar la cobertura, especialmente para los más vulnerables y mejorar la equidad; (iii) fortalecer el sistema financiero (ahorro); y (iv) mejorar la eficiencia en el manejo de los recursos. Vale la pena anotar, también, que el proyecto que se radicó, en su versión original, eliminaba el RPM (Santamaría, 2010, p. 8).

(...) La introducción de la ley 100 y, desde el punto de vista de las personas, hubo un progreso importante en cuanto a la protección de los derechos pensionales por tres razones principales: (i) la transparencia que se introdujo al sistema; (ii) el aumento en cobertura entre los más vulnerables;

y (iii) el hecho que la reforma obligó a que los problemas estructurales del RPM se hicieran evidentes, lo que resultó en que, al final, el gobierno garantizara los pagos pensionales (Santamaría, 2010, pp. 5-8).

Ya con una visión global e histórica de los propósitos que conllevaron desde un comienzo a crear asociaciones para procurar el bienestar de las personas que por razones como vejez, enfermedad etc., no pueden trabajar y además el afán del Estado por mantener el control de las clases obreras, en cuyo defecto el país se vería inmerso en una constante puja de intereses diametralmente opuestos y que podrían seguramente generar gran inestabilidad en el gobierno y el Estado en general, razón por la cual decide asumir aparentemente como propias estas responsabilidades pero que en verdad siguen siendo subvencionadas por la propia clase trabajadora del país (CUT Colombia, 2013).

A partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991, el Sistema de Protección Social se transforma gracias a que el trabajo se protege desde la perspectiva de un derecho fundamental, con lo cual se modificaron las fuentes del derecho de trabajo y en consecuencia su protección no quedó circunscrita sólo al ámbito contractual, (Ostau de Lafont de León , 2015),

A continuación, se dará un vistazo a las entrañas de este régimen procurando entender por qué nace una inequidad tal en medio de iguales sociales, tal como la que nos ocupa entre las diferentes condiciones en la implementación del régimen pensional entre hombres y mujeres. Temas que ha tenido varios desarrollos académicos o jurídicos, tales como los debates que ha suscitado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que sostiene que:

(...) el trato diferenciado entre hombres y mujeres por parte del derecho y de las autoridades sólo es posible cuando dicho trato se configura como una medida a favor de éstas, y siempre que no tenga como trasfondo una supuesta protección que se sustente en la asunción de la mujer dentro de los roles tradicionales a los cuales se ha visto sometida históricamente. Esto es que no implique una discriminación indirecta. De este modo, junto con la prohibición de discriminaciones directas e indirectas en contra de las mujeres, se revela la existencia de un tipo de diferenciación, que no es desfavorable sino favorable a las mujeres y por tanto permitida constitucionalmente (Corte Constitucional, Sentencia C-540 de 2008).

Esta importante Sentencia analiza la demanda llegada a la Corte Constitucional que buscaba declarar inexecutable el aparte del artículo 1° de la Ley 33 de 1985 que igualaba la edad de jubilación de empleados y empleadas oficiales, dado que configuraba una violación del artículo 13 de la Constitución Política y planteaba como problema jurídico la inclusión de la

distinciones la ley para favorecer al grupo de las mujeres, la obligación de diferenciar por razón de sexo, en la configuración del requisito de la edad para pensionarse.

Para la Corte Constitucional, los artículos 13 y 53 de la Constitución Política de Colombia puede derivarse una obligación en cabeza del legislador, consistente en no brindar un tratamiento igualitario -es decir, deber de discriminar- entre hombres y mujeres para disponer el rango de edad en el que se accede al derecho de pensión. Dicha obligación, se debe dar en el sentido de procurar un trato favorable a las mujeres respecto de los hombres.

Si bien esta “discriminación positiva” o en acciones afirmativas buscan proteger grupos tradicionalmente puede conducir a mantener una situación institucional de trato preferencial que esconde simbólicamente una forma de mantener las brechas entre hombres y mujeres, bajo representaciones sociales de favorecimiento.

4. Sobre la cuestión de género

4.1 La prevalencia en la igualdad entre hombres y mujeres

Ciertamente a las mujeres les ha tocado más difícil posicionarse en el mercado laboral, no solo por la discriminación de género por causa del carácter machista que han tenido las sociedades latinoamericanas, y que aún luchan por conservar, sino y más aún en nuestra sociedad, donde se ha propendido porque la mujer no incursione en actividades que la alejen de su rol de ama de casa y madre, pero sin generar espacios que le permitan crecer también en otras áreas de su vida; la indiferencia, el maltrato, la mal entendida sujeción matrimonial, la poca jurisprudencia para defensa de su integridad y vida, el abuso, la doctrina religiosa del aguante, la inminente necesidad, la falta de oportunidades, la ignorancia, la irresponsabilidad masculina etc.. son flagelos que han golpeado a la mujer durante siglos pero que también la han hecho más fuerte y determinada, y se han constituido en motivación desesperada para buscar un cambio drástico, que la lleve a ser autosuficiente; la mujer ha tenido que librar batallas que hoy nos parecerían absurdas, como lograr estudiar, cederse, tener una cuenta bancaria, votar, ir a la universidad, elegir y ser elegida, etc, han sido conquistas fruto de años de luchas, de sacrificios, de renunciaciones, de empoderamiento de sus metas, y defensa o cimentación de sus derechos, igualmente y aún en la actualidad tiene que luchar para lograr que su trabajo tenga el mismo reconocimiento no solo económico, sino de respeto que el del varón, porque existe y persiste aún la discriminación de género expresada por el acoso laboral y/o sexual de jefes y compañeros, etc., por eso las batallas siguen siendo libradas en procura de justicia y respeto a sus derechos, condición y capacidades.

Pero sobre todo a su vida, Porque aún hoy incluso más que antes se ve expresada en los feminicidios, los ataques con ácido, las violaciones, el maltrato persistente etc. la discriminación, la intolerancia y el machismo; y ha de ser por esa visibilización de las capacidades de la mujer, que son tan desafiantes para muchos.

En términos institucionales, la labor de los Estados en la búsqueda de la igualdad de género se inscribe en las iniciativas de las Naciones Unidas en torno a los derechos, ampliamente abordados desde la perspectiva de los derechos civiles, jurídicos, sociales, económicos y culturales de las mujeres, y sobre todo a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, en lo que respecta al planteo de que la construcción de sociedades con igualdad entre hombres y mujeres, “es una tarea que debe comprometer a la sociedad en su conjunto y que, desde el punto de vista de las políticas públicas, debe formar parte de todas las políticas estatales y no solo de ciertas líneas de trabajo sectoriales”. (CEPAL, 2017, p.12).

Es así que se busca avanzar en la superación de las desigualdades de género, incluye la revisión de los instrumentos y acciones del Estado para el progreso hacia la autonomía e igualdad de las mujeres en el contexto regional de América Latina a través de elementos como “ los cambios jurídicos necesarios para que se genere mayor autonomía económica, física y en la toma de decisiones”. (CEPAL, 2017, p.13).

Por otra parte, es posible decir que la mujer progresista, emprendedora es a la cultura machista lo que los migrantes a los países que se resisten a refugiarlos. Aun hoy forzar, si porque es necesario forzar una legislación más protectora e incluyente sigue siendo una de sus batallas primordiales, lo que nunca le ha tocado luchar al género masculino; su compromiso y convicción de vida como madre y esposa habían sido suficiente justificación para sacrificar su bienestar personal en aras del familiar, roles que le dan cimiento sólido a una sociedad de principios, de valores, que garantiza el desarrollo real de un país; máxime cuando se considera que la familia es la base de la sociedad y la familia ha estado soportada por siglos en los hombros de la mujer; razones todas por las que la mujer no solo merecería continuar con los beneficios pensionales que tiene si no que se crearan muchos otros. Pero no es este el objetivo que hoy nos motiva a poner sobre el papel todos estos hechos absolutamente innegables y que harían justicia a la mujer haciéndola merecedora de todos los beneficios, retribuciones, compensaciones, indemnizaciones y reconocimientos posibles, sino la expresa y urgente necesidad de equiparar en igualdad de derechos y deberes no solo a hombres y mujeres en general, sino a todas las mujeres como tal;

puesto que en nuestro país los beneficios pensionales están suscritos a la mujer que trabaja formalmente, y los motivos que rigen esta normativa de ley que las beneficia sobre los hombres y las otras mujeres están sustentados por el hecho de querer reconocerles legalmente una labor no solo como empleadas en el medio empresarial, sino por su desempeño en el hogar, en compensación por la formación de los ciudadanos futuros, pero no se ha tenido en cuenta en nuestro país, lo que sí han hecho muchos otros como España, si bien en la Ley 1413 del 2010 introdujo el tema.

El simple hecho de que mientras ellas trabajan, otras personas están desarrollando las labores por las que son recompensadas, llámense empleadas domésticas, enfermeras, abuelas, o demás familiares o particulares incluyendo al Estado que medianamente les respalda con guarderías, restaurantes escolares etc.; mientras ellas se desarrollan laboral o profesionalmente. Esto las dejaría primero en igual condición a la de los hombres, hablando de beneficios pensionales, ya que ellos no asumen labores familiares por estar precisamente produciendo como ellas para sus hogares; en segunda instancia dichos beneficios deberían ser dirigidos a quienes en realidad desempeñan las labores objeto de esta compensación pensional femenina, porque la mujer profesional, o que se desempeña a nivel ejecutivo generalmente tiene quien la sustituya en los roles que le corresponden en su hogar, por tanto el Estado no tiene que compensarle a ella por cargas familiares que llevan otras personas, y sí a quienes realmente las realizan; cuidadoras reales no solo de las futuras generaciones de nuestro país sino en muchos de los casos de enfermos y adultos mayores, por cuya causa estos miembros de las familias no tienen oportunidad de desarrollarse por fuera del hogar, ni laboral, ni profesionalmente, entonces quienes en realidad deberían ser beneficiarios de estas prebendas serían ellos, en muchos de los casos estas responsabilidades son delegadas a empleadas domésticas.

Pero en la actualidad es muy poco lo que se ha hecho en justicia por ellas y nada con los adultos mayores que en los hogares se desempeñan como tal; habrá que establecer también la diferencia entre la mujer vinculada laboralmente que obtiene mayores beneficios y la trabajadora informal, a quien le cuesta alcanzar apoyo del Estado en cuanto a bienestar social, guarderías, restaurantes escolares, salud etc, incluso ubicación para su desempeño. Leyes y beneficios que protejan a aquellas mujeres que priorizan la formación de sus hijos bajo su propia dirección lo que redundaría en una sociedad mejor fundamentada y para las que deben repartirse entre las labores de crianza y las de un empleo, que no tienen quien las asista en el medio del hogar;

teniendo que dejar sus hijos en instituciones del Estado; y es que no todas las mujeres son madres, no todas quieren o pueden trabajar.

Por eso se hace necesario establecer la diferencia las necesidades y los beneficios a otorgar; propender por una jurisprudencia más protectora, más igualitaria para con ellas; desafortunadamente en nuestra sociedad el ser productivo dignifica más, que el criar una familia, lo que debería ser de mayor valor, pero no es así, y el poder y el derecho se miden según la cantidad de dinero o bienestar económico que se aporte, todas estas razones han hecho que la mujer se resista a seguir limitada, relegada, menospreciada, y se esté abriendo paso determinadamente en el mundo para compensar tanta inequidad de la que se le ha hecho objeto durante siglos; porque donde no hay equidad e igualdad, no hay paz, no hay avance, no hay progreso, no hay justicia. Por eso, todo lo anterior justificaría la creación del Ministerio de la Mujer, un Ministerio que organice la población femenina de nuestro país de acuerdo a su desempeño y necesidades, que propenda por establecer leyes, beneficios, oportunidades, para la gran mayoría de la población femenina que no se encuentra vinculadas al mundo empresarial, eso sí merece y necesita la mujer colombiana, no plumazos o leguleyadas que acentúen la brecha entre unas y otras, y entre ellos y ellas. No pretendo desconocer el aporte del hombre en el desarrollo de la familia que en nuestra sociedad es más de sustento y sostenibilidad que de formación, porque hay un gran diferencia entre la motivación de éxito entre hombres y mujeres, para la mayoría de ellas el mejor y más poderoso motor son los hijos.

Aunque lo correcto no siempre es lo justo, debemos propender por ello para que los seres humanos tengamos igualdad de condiciones en todos los sentidos y ámbitos; sabemos que del empleo depende la estabilidad de una sociedad, sus niveles de educación, nutrición, calidad y expectativa de vida, y por ende la de la familia, altos índices de desempleo son sinónimo no solo de hambre, o mal nutrición, que degenera las condiciones genéticas de los individuos, sino de falta de oportunidades, y desescolarización, lo que restringe completamente la realización de los individuos; es por ello que la mujer hoy más que antes se esfuerza por obtenerlo, y por conservarlo, es cierto que aspectos de organización, cumplimiento, responsabilidad asertividad, proactividad, son características destacadas en el desempeño femenino, lo que las ha constituido en una fuerza laboral deseable, y en una dura competencia a los masculinos; colocándolas a nivel, por decir lo menos, con los varones; por tanto y ya en este estado de cosas no habría razón valedera para que se le sigan otorgando beneficios pensionales porque las razones que los

justificaban o correspondían, son casi inexistentes en la vida de una mujer empleada, su labor doméstica o de crianza está siendo sustituida por terceros, y en muchas ocasiones por el esposo, así que si se quiere reconocer el desempeño de la mujer en su hogar debería implementarse una legislación que cobije salarialmente a la que permanece en el hogar, incentivando este desempeño al menos por los dos primeros años de sus hijos, donde es determinante la presencia materna, y no seguir otorgando beneficios a quienes no corresponde; así aseguramos el buen desarrollo del neonato y la justa compensación a quienes deben velar por el bienestar de la familia fundamento de la sociedad quedarse en casa. Lo que se ha venido haciendo en sociedades más estructuradas:

Estas consideraciones sobre quien desempeña en verdad los roles en el hogar de padres empleados fueron evaluadas y tenidas en cuenta en España en procura de una legislación que realmente diese justa cobertura a todas las mujeres. “En su manifiesto las asociaciones Españolas piden una política de incentivo al modelo de hombres y mujeres empleados y cuidadores en igualdad; en procura de la unificación de derechos y oportunidades indistintamente; y no permanecer en el modelo, hombre empleado, mujer cuidadora sin empleo ni protección social; y que en su defecto se cree un salario y pensión dependiente o no de la del esposo o de manera contraria si el caso es mujer empleada, hombre cuidador; todo esto debido a la menor tasa de ocupación femenina, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres, marcadas por la precariedad y la feminización del cuidado de los hijos, y familiares mayores y/ o enfermos; la inclusión en el régimen general de seguridad social y pensión para las personas empleadas en el hogar son sinónimo de una verdadera equidad de géneros en los aspectos que nos ocupan (Pazos Morán, 2010, p. 45).

Se acaba de exponer solo una de las razones que justifican aparentemente la inequidad pensional entre géneros, que radica en pretender dar reconocimiento a la labor desempeñada por la mujer en la crianza de los hijos y cuidado de los demás miembros de la familia. Medidas que ya se aplican en países como Alemania, Suecia, Suiza, y en nuestro continente en Bolivia y Chile. Desde estas páginas se expone la inquietud al respecto de crear condiciones salariales y pensionales para quienes nos sustituyen en dichas labores, para aquellas personas a quienes confiamos la crianza y formación de nuestros hijos y quienes deberían disfrutar no solo de un salario y beneficios especiales que le den cobertura en protección social, sino de un trato preferencial de quienes son sus contratantes o familiares, y que dolorosamente son considerados como personas de inferior categoría; en una sociedad donde los valores se han distorsionado a tal punto que es más fácil para la mayoría confiar los hijos a terceros sin mayor preocupación, que prestar el carro, mutación debida a la ausencia de padres cuidadores. Un círculo vicioso que termina gestando generaciones con esta depreciación de valores.

Se verá entonces el segundo aspecto que radica en la mayor expectativa de vida de la mujer factor que sorprendentemente en vez de dar pie para aumentar el tiempo requerido para ellas que viven más, suscita lo contrario, ya hay propuestas en nuestro país; que confluyen en el cambio de la edad pensional, pero no hay acuerdos en cuanto disminuir la del varón o aumentar la de las mujeres (Bonilla, 2011). El equiparar la edad es una marcada tendencia mundial, pero este rango de evaluación es un indicador muy inestable para ser punto de referencia para los pretendidos cambios, veamos la fluctuación en la expectativa de vida según cada género:

Tabla 2 Edades de pensión

Año	Hombre	Mujer
1960	58 años	62 años
1990	65 años	70 años
2006	70 años	77 años
2010	79.8 años	85 años

Fuente: Revista Dinero (2011)

Prevalece la ventaja de la mujer en cinco años sobre el varón, mismos años que preferencia su pensión, decíamos que absurdamente en Colombia a mayor expectativa de vida menos edad para pensionarse y al contrario, “mientras que en países como Canadá, Alemania y Estados Unidos, la edad de jubilación de ambos géneros es de 65 para los hombres y de 66 para las mujeres” (Revista Dinero, 2011, p. 1).

Tabla 3. Edades de jubilación en algunos países-

EDADES DE JUBILACIÓN EN ALGUNOS PAÍSES

Pais	Edad	Hombres	Mujeres
Canadá	65	=	=
Alemania	65	=	=
Estados Unidos	66	=	=
Francia	62 *	=	=
España	67 **	=	=
Singapur	62	=	=
Indonesia	62	=	=
Reino Unido		65	60
Colombia		62	57

* Quienes quieran reclamar *"full pension benefits"*, deberán esperar hasta los 67 años.

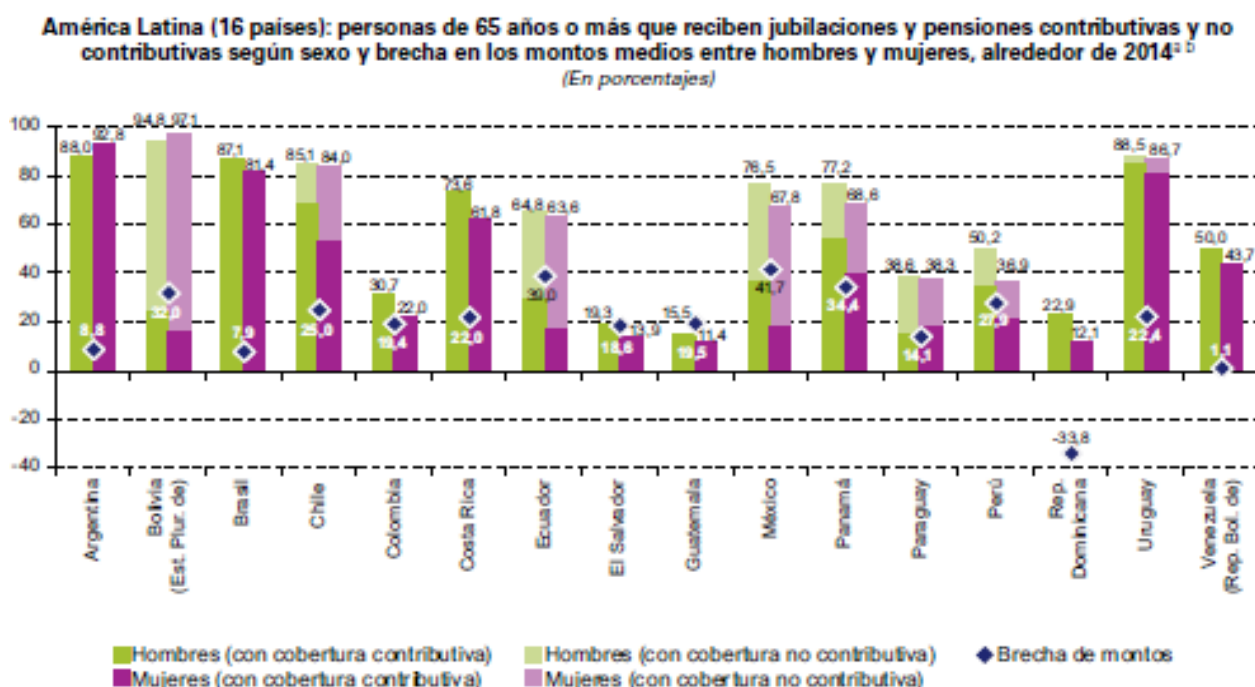
** Medida que empezará a aplicar de manera progresiva desde 2013 hasta 2027

Fuente: Banco Mundial, www.socialsecurity.gov, www.direct.gov.uk, www.hrmasia.com, www.bmas.de.

Fuente: FEDESARROLLO. Reflexiones sobre el sistema pensional. Informe Mensual Tendencia Económica (2011, p. 6).

En América Latina se presenta aún brechas y desigualdades estructurales, entre las que destaca la desigualdad entre hombres y mujeres. Ello es “reflejo de las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres en el mercado laboral, así como del diseño de los sistemas previsionales, que no pueden considerarse neutros al género”, (CEPAL, 2016, p. 74). La siguiente gráfica da cuenta de la situación,

Tabla 4. Edad de jubilación América Latina 2014



Fuente: Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL). Sobre la base de encuesta de hogares, 2014. (CEPAL, 2016).

En otras sociedades se tasa en 62 años la edad ideal para ambos sexos para pensionarse, Fedesarrollo (2011) teniendo en cuenta además que, en nuestra época en la mayoría de los hogares, ambos cónyuges trabajan, lo que dejaría sin piso dicha posición preferencial para las mujeres.

Estamentos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han pronunciado en apoyo a la igualdad de género, pues la edad inferior para la mujer implica una flagrante discriminación para los hombres, aportan además una ecuación que aumenta en los mismos cinco años objeto de la diferencia actual, el tiempo para la mujer, añadiendo además que sociedades de Europa han hecho esta gestión por periodos inicialmente de 20 años; quienes no están de acuerdo con dichas propuestas argumentan que las mujeres aún en el siglo XXI siguen siendo discriminadas en el ámbito productivo, reciben salarios más bajos, sus empleos son generalmente transitorios o de prestación de servicios y muy pocas en relación al total de mujeres empleadas, reciben seguridad social; por eso el hecho según argumentan de jubilarse antes que el varón compensa esta serie de más graves inequidades aunque la que nos ocupa; pero ciertamente un estado de cosas injustas, no debe solucionarse con una inequidad más, además porque la procurada igualdad otorga mismos derechos y demanda mismos deberes a ambos géneros,

tampoco podría decirse que las mujeres desempeñan los trabajos más pesados porque generalmente no es así; en este sentido los hombres también llevan desventaja porque desempeñan las labores más pesadas y desgastantes que exigen fuerza corporal, por tanto su desgaste es mayor al de las mujeres.

Según análisis publicado por el diario virtual, La Tarde; si la mujer trabaja 25 años y la pensión la cobija a partir de los 55 querría decir que su cobertura sería igual a los años cotizados y no a la mitad, como sucede con los hombres, puesto que su expectativa de vida está tazada en 85 años mínimo, es decir pagan menos y cobran más; lo que es extremadamente preferencial, y discriminatorio “esto representa una cifra de más o menos 120 millones de pesos, si se estima la medida de pensión en un millón de pesos mensuales, y se multiplica digamos por un millón de mujeres pensionadas se pagaría por generación el equivalente a un año del presupuesto nacional”, además, y eso sin abordar el tema de la sustitución pensional a la que acuden la mayoría para favorecer a terceros *post mortem*, con lo que se desangra las arcas del Estado por causa de ambos géneros, llevando una pensión casi al triple en años. 25, al cotizante original y digamos que el sustituto tiene 20 y viva mínimo hasta los 60 serían 65 años a cambio de 25 de cotización.

Ambas situaciones, aunque vergonzosas para un Estado que se dice igualitario, sin revisión ni mención; es fácil deducir el costo que esto implica para el Estado y para el régimen mismo; algo absolutamente injusto, de este tamaño es el desfase en los beneficios a las femeninas. Lo que además pone en grave riesgo como ya lo dijimos que con tal de sangre los jóvenes trabajadores de hoy día tengan acceso a dicha pensión, aunque estén, estemos cotizando. Según FEDESARROLLO (2009) para 1990 la proporción contribuyentes por pensionado era de 13 a 1 y actualmente solo es de 2 a 1. Impresionante. En este orden de ideas, el régimen pensional colombiano está absolutamente desordenado, fuera de época y de contexto.

5. La Mujer y el Régimen Pensional en Colombia

En el caso colombiano el tema pensional ha logrado que la ley incorpore una serie de elementos que garantiza una discriminación positiva, para lograr un trato especial hacia las mujeres, es así que los artículos como el 33° de la Ley 100 de 1993 que reglamenta el Sistema de Seguridad Social Integral, el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez establece una edad diferente entre hombres y mujeres. Aunque la Corte Constitucional en el fallo C-410 de 1993, analiza si tal diferenciación contradice los postulados de la Constitución, (Presidencia de la República- Universidad del Rosario, 2011), sin embargo, tiene en consideración las desventajas sociales y compensar la desigualdad social prácticamente estructural en el país.

Esto constituye una línea de protección en materia de pensiones, que expresa un trato diferencial en consideración de las desventajas sociales dado las diferencias y dificultades que encuentran las mujeres a la hora de enfrentarse al mundo laboral junto con los roles sociales que deben desempeñar.

En nuestro país las mujeres cotizan menos a pensión, porque son un segmento de la sociedad con diversas dificultades para emplearse; existen dos regímenes del sistema general de pensiones, cada uno con condiciones diferentes que le permitirían a la mujer acceder al reconocimiento de una pensión por vejez, una vez acrediten los requisitos para ello (Arrieta, 2011).

En el régimen de prima media administrado actualmente por colpensiones se debe cumplir las edades de 62 años a los hombres y 57 a las mujeres, y haber cotizado el mínimo de semanas de acuerdo a la norma que lo cobije actualmente se requiere tener acreditadas 1300 semanas para 2015.

Según la Superintendencia Financiera de Colombia hay en total 6.5 millones de afiliados de los cuales el 32% son cotizantes activos y 68% inactivos (Finanzas Personales, 2016).

Los afiliados en los Fondos en el régimen de ahorro individual son 10.5 millones de afiliados de acuerdo con cifras de la superintendencia financiera 54% son activos y y 46% inactivos, la edad para acceder a una pensión es de 62 años para hombres y 57 para mujeres, además de acreditar un capital de 150 millones de pesos por cada salario mínimo que se aspira a tener como monto de pensión (Colfondos, 2016).

En los fondos privados de 4.203.477 mujeres afiliadas, solo 2.205.126 cotizan activamente, mientras que de los 5.968.274 hombres que se encuentran afiliados 3.282.115

cotizan activamente, estos datos demuestran que hay una diferencia estadística importante entre mujeres y hombres, existe mayor población masculina en el mercado laboral, comparado con las mujeres, por esta razón, la tendencia se ve reflejada en los afiliados; no obstante la ley del primer empleo permite beneficiar a mujeres de 40 años que no hayan tenido un contrato de trabajo en los doce meses anteriores a ser vinculadas, esta ley obedece a la necesidad de incorporar más mujeres al mercado laboral (Colfondos, 2016).

5.1 Mujeres y jóvenes

Según el Ministerio de Trabajo en nuestro país hay dos segmentos críticos: los jóvenes y las mujeres mayores de cuarenta años; población que se encuentra por encima del promedio nacional con bajas posibilidades de conseguir empleo; teniendo en cuenta que estas últimas no tienen las mismas oportunidades de estudio y culturalmente han estado relegadas a las labores del hogar;

En Colombia según el DANE para el año 2015, son más de 500.000 las mujeres que se desempeñan como empleadas domésticas, muchas de ellas no cotizan a pensión, por dos razones: la primera porque creen que no pueden pensionarse, y la mayoría porque devengan menos del salario mínimo legal mensual vigente, y el porcentaje de cotización es muy alto. Pese a que la edad de pensión en un fondo privado es de 57 años para las mujeres, solamente pueden pensionarse a los 60 años, cuando el bono pensional sea requerido para conformar la pensión con el 100% de Capital: las mujeres a pesar de poder jubilarse antes que los hombres en los dos regímenes, deben tener el mismo tiempo laborado, es decir, que si cumplen la edad, pero no tienen las semanas cotizadas no podrán obtener la pensión (Finanzas Personales, 2016, p. 41).

Para hacer posible el cambio de modelo es necesario que imaginemos una sociedad donde no haya diferencia de roles de género, y si libertad total para la diversidad entre personas, una sociedad donde cada persona se comporte como desee pero respetando el límite del derecho ajeno y sin la calificación del ser en categorías sociales, el objetivo del feminismo en el siglo XXI es la eliminación de la diferencia sexual para permitir que florezca la libertad individual y las relaciones libres entre las personas, y del estado en justicia y equidad con los individuos (BBVA. Confianza En El Futuro. 2009).

Si bien se han desarrollado avances en esta materia como la jurisprudencia de la Sentencia C-531 de 2000, en donde se señalan los “valores fundantes constitucionales”, como la dignidad

humana, el trabajo y la solidaridad, siendo “la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo” (Diazgranados Quimbaya, 2017), si bien estos aspectos son relacionados con personas en condición de discapacidad, bien podrían aplicarse a grupos discriminados, como las mujeres.

6. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

A continuación, se cita algunas sentencias de la Corte Constitución emitidas respecto al principio de igualdad y a la no discriminación, entre ellas la de Género.

6.1 Corte Constitucional Sentencia T-247/10.

Referencia: expediente T-2220146. Acción de tutela instaurada por Carolina Pascuas Cifuentes, contra Ecopetrol S.A. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Antecedentes

Discriminación por Razón de Sexo-Vulneración de derecho a la igualdad y al trabajo de peticionaria por su género y sin que exista justificación racional para no ser contratada como vigilante en ECOPETROL.

Principio de Igualdad y Prohibición de Discriminación por Razón de Sexo-Desarrollo constitucional sobre el ámbito de aplicación y política legislativa respecto a las relaciones de igualdad de género.

Prohibición de Discriminación por Razón del Género-Acceso a oportunidades laborales bajo una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo

Problema

Ante la Corte se plantea el caso de la señora Pascuas Cifuentes, en el cual se involucran elementos que cuestionan la aplicación del principio de igualdad de género y del derecho de acceso a un trabajo en condiciones de dignidad. En este sentido el problema jurídico que la Sala encuentra consiste en determinar si en la decisión de no contratar a la señora Pascuas Cifuentes fue determinante el hecho de ser mujer y, de ser así, si se encuentra justificación válida para la

utilización de dicho criterio por parte de ECOPETROL S.A. y de la empresa SOS Ltda. en este específico caso.

Para resolver el problema planteado entra la Sala a desarrollar los siguientes puntos al hilo de los cuales dará respuesta al caso en estudio: i) significado de la prohibición de discriminación en aplicación del principio de igualdad; ii) prohibición de discriminación en razón del género y acceso a las oportunidades laborales; iii) la aplicabilidad de dicha prohibición a las relaciones laborales entre particulares; iv) el sentido de la responsabilidad social empresarial y el programa que en este ámbito desarrolla ECOPETROL; v) solución del caso concreto (pp. 6-7).

Valoración Crítica

Existe en este caso un grave problema de vulneración de los derechos señalados en el Constitución Política, particularmente en los artículos 13° y 53°, en donde queda claro que toda persona nace libre e igual ante la Ley y no puede ser discriminada bajo ninguna condición, razón por la cual el Estado debe proteger las condiciones de ingreso al trabajo buscando reducir las brechas sociales. Es así que para la Corte es necesario volver a expresar este pilar del Estado Social de Derecho.

6.2. Corte Constitucional Sentencia C-540 de 2008.

Referencia: expediente D-6930. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1° (parcial) de la Ley 33 de 1985. Demandantes: Martha Luz Meneses García y María Eugenia Ángel Arango. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antônio Sierra Porto.

Derecho a la igualdad – Alcance / Igualdad Formal / Igualdad Material

La Corte ha determinado que la protección jurídica de los intereses de las personas atiende a dos criterios principales. Uno de ellos es el principio general de igualdad, según el cual en nuestro ordenamiento imperan, para su plena satisfacción, tres obligaciones claras: la primera, de trato igual frente a la ley; la segunda, consistente en la igualdad de trato o igualdad en la ley, y la tercera es la prohibición de discriminación. El segundo criterio consiste en proteger en mayor medida los intereses de ciertas personas, esto es, un deber especial del Estado de otorgar un trato preferente a grupos discriminados o marginados y de protección especial a grupos determinados (p. 3).

Pensión De Jubilación-Unificación de edad mínima como manifestación de igualdad formal.

La edad mínima para adquirir el derecho pensional unificada con la Ley 33 de 1985, tiene su fundamento en el principio de igualdad formal, esto es, la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, que no configura una regulación discordante ni desproporcionada dentro del ordenamiento jurídico colombiano y guarda correspondencia con el orden constitucional vigente (Sentencia C-540 de 2008. p. 5).

Antecedentes

En ejercicio de la acción pública establecida en el artículo 241 de la Constitución Política, las ciudadanas Martha Luz Meneses García y María Eugenia Ángel Arango, solicitan ante esta Corporación la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 1° (parcial) de la Ley 33 de 1985

Planteamiento del problema jurídico

8.- De conformidad con lo expuesto, la controversia jurídica planteada consiste en determinar si se vulnera la obligación constitucional (art. 13 C.N) de introducir distinciones en la ley para favorecer al grupo de las mujeres, al establecerse en el artículo 1° de la Ley 33 de 1985 la misma edad como requisito para adquirir la pensión de jubilación, sin diferenciación por razón de sexo (Sentencia C-540 de 2008p. 32).

Valoración Crítica

Como se mencionó en la parte inicial de este artículo Para la Corte Constitucional, los artículos 13 y 53 de la Constitución, puede derivarse una obligación en cabeza del legislador, consistente en no brindar un tratamiento igualitario -es decir, deber de discriminar- entre hombres y mujeres para disponer el rango de edad en el que se accede al derecho de pensión. Dicha obligación, se debe dar en el sentido de procurar un trato favorable a las mujeres respecto de los hombres.

Si bien esta “discriminación positiva” o en acciones afirmativas buscan proteger grupos tradicionalmente **Referencia: expediente D -6152. Derecho a la Igualdad-Concepto. Derecho a la Igualdad-Visión material. Derecho a la Igualdad**-puede conducir a mantener una situación

institucional de trato preferencial que esconde simbólicamente una forma de mantener las brechas entre hombres y mujeres, bajo representaciones sociales de favorecimiento.

6.3 Corte Constitucional de Colombia Sentencia C-667 de 2006

Derecho objetivo y no formal. Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 5° del artículo 3 (parcial) de la Ley 136 de 1994. Demandantes: Ana Raquel Miranda de la Hoz y Rubiela Cenit Pitre. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araújo Rentería

Antecedentes

Las ciudadanas Ana Raquel Miranda de la Hoz y Rubiela Cenit Pitre, en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, presentaron demanda contra la expresión “*la mujer*” del inciso 5° del artículo 3 de la Ley 136 de 1994.

Problema jurídico

Corresponde a esta Corporación determinar si la norma acusada, al establecer a la mujer como privilegiada frente a las funciones de los municipios en relación con la satisfacción de necesidades insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda, recreación y deporte, discrimina de forma contraria al artículo 13 de la Constitución Política a los hombres.

Para dar respuesta al interrogante planteado, es necesario observar los contenidos propios del Derecho a la Igualdad (Corte Constitucional, Sentencia C- 118, 2006).

Pues bien, el Derecho a la igualdad “es un derecho relacional que involucra usualmente, cargas, bienes o derechos constitucionales o legales. La identificación de las cargas o los beneficios que se reparten a través de las **medidas que generan un trato diferenciado**, es eventualmente relevante para definir el grado de intensidad con el cual habrá de realizarse el juicio de igualdad, pero de ninguna manera puede ser utilizada para desvirtuarlo” (Corte Constitucional, Sentencia T-352, 1997).

Para explicar mejor la relación intrínseca en el derecho de igualdad debe afirmarse: “Lo que se afirma de un sujeto, puede afirmarse de él aisladamente, o en relación con otro sujeto. En este último evento, su estructura lógica es de una relación de propiedad relativa; por ejemplo,

Pedro es más alto que Juan. Aquí se afirma algo que no puede considerarse aisladamente, sino relacionando dos (2) términos o sujetos, dos variables.

La relación puede establecerse entre más de dos sujetos o términos o variables; por ejemplo, entre tres términos: B se encuentra entre A y C.

Valoración crítica

En esta importante Sentencia la Corte expresa las formas de comprender el derecho a la igualdad, introduciendo la relación de variables, con lo cual permite una interpretación más profunda de la Constitución lo que puede restarle importancia a la discriminación positiva en temas pensionales y otorgar nuevos sentidos dado el avance en las relaciones sociales para generar nuevas condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, particularmente en temas de protección y seguridad social.

Conclusiones.

El siglo XX se caracterizó por las marcadas luchas racistas, las abismales diferencias sociales y la extrema discriminación en múltiples ámbitos de la vida, pero la discriminación de género, y el machismo, flagelos que frenaron por siglos el desarrollo femenino, se convirtieron en razones poderosas que impulsaron y propulsaron la mujer a una emancipación radical, dando origen al movimiento de liberación femenina, que a causa de siglos de sometimiento adquiere rápidamente gran acogida entre las féminas, aunque con algunos tintes extremos, razón por la cual fue perdiendo auge y poder, pero indiscutiblemente se constituyó en el punto de partida de una real liberación femenina, que abrió puertas en todas las áreas, antes exclusivas para el hombre, innegable es que aún tiene la mujer luchas aguerridas por sostener y conservar los derechos, los espacios, tan duramente ganados; al igual que ésta, la sociedad fue evolucionando y con el mismo ritmo tímido que marco la mujer se va erigiendo la propensión por la no discriminación de ningún tipo, más aun la que pudiesen generar las mujeres víctimas de este flagelo por siglos; es de ahí que parte la inmensa necesidad de equidad entre géneros, reconociendo que unos y otras no difieren en capacidad, salvo a veces en fuerza, y que los derechos deben ser afines y comunes a ambos.

Las transformaciones sociales mencionadas se han expresado en las doctrinas de la Corte Constitucional de Colombia, que desde las lógicas del avance en materia de igualdad se ha

determinado que la protección jurídica de los intereses de las personas atiende a dos criterios principales. Uno de ellos es el principio general de igualdad, según el cual en nuestro ordenamiento imperan, para su plena satisfacción, tres obligaciones claras: la primera, de trato igual frente a la ley; la segunda, consistente en la igualdad de trato o igualdad en la ley, y la tercera es la prohibición de discriminación. El segundo criterio consiste en proteger en mayor medida los intereses de ciertas personas, esto es, un deber especial del Estado de otorgar un trato preferente a grupos discriminados o marginados y de protección especial a grupos determinados, (Corte Constitucional, Sentencia C540 de 2008. p. 3).

En este sentido se busca la unificación de la edad mínima de pensión de jubilación como una manifestación de esta igualdad formal, es así que la edad mínima para adquirir el derecho pensional unificada con la Ley 33 de 1985, tiene su fundamento en el principio de igualdad formal, esto es, la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres, que no configura una regulación discordante ni desproporcionada dentro del ordenamiento jurídico colombiano y guarda correspondencia con el orden constitucional vigente (p. 5).

Es así que, para la Corte Constitucional, los artículos 13 y 53 de la Constitución, puede derivarse una obligación en cabeza del legislador, consistente en no brindar un tratamiento igualitario -es decir, deber de discriminar- entre hombres y mujeres para disponer el rango de edad en el que se accede al derecho de pensión. Dicha obligación, se debe dar en el sentido de procurar un trato favorable a las mujeres respecto de los hombres. Pero esta “discriminación positiva” o acciones afirmativas buscan proteger grupos tradicionalmente puede conducir a mantener una situación institucional de trato preferencial que esconde simbólicamente una forma de mantener las brechas entre hombres y mujeres, bajo representaciones sociales de favorecimiento.

De igual forma frente a los cambios sociales y productivos, algunos economistas sugieren en aumentar los años de cotización para hombres y mujeres (o por lo menos equiparar a las mujeres para disminuir la brecha salarial por género), de modo que serían más los años para que hombres y mujeres acumulasen riqueza para su vejez, aunque esta propuesta tiene detractores particularmente entre las y los trabajadores, (Valero Rodríguez , 2016).

Es por esta razón que se derivan de este artículo las siguientes conclusiones:

1. Es necesario derogar y desmontar toda política discriminatoria en el régimen pensional colombiano, lo que nos lleva a determinar la abolición en cuanto a diferencia de edades.

2. Analizar los cambios económicos y laborales de la mujer que suponen transformaciones significativas en sus aportes en la economía real, dado que han dejado las labores de ama de casa y cuidadora a otras personas, y el salario de estas personas bien puede ser cubierto por ambos padres. Si bien esta situación no es generalizable, si puede suponer un estudio profundo de la economía doméstica en donde se reconozca de manera normativa tanto a las mujeres que aún realizan de manera central labores en el hogar y las que no las ejercen.

3. Mejorar las condiciones laborales y vincular a las pensionales a estas personas sean familiares o no que se están ocupando en los hogares de cuidar personas discapacitadas, de la tercera edad y/o enfermos, y de proteger y formar los niños

4. Implementar normativas de ley que protejan la mujer del acoso y de toda discriminación en el ámbito laboral.

5. Políticas claras acerca de la igualdad salarial entre géneros en labores semejantes

6. Y como política de Estado, penalizar todo tipo de discriminación, implementar o endurecer las leyes para aquellos que cometen feminicidios, violaciones, quemaduras con ácido etc; si es que en verdad queremos ser, no solo ser vistos como una sociedad que protege los derechos humanos, sin distingo de sexo, raza, religión o condición social.

7. La equidad en el régimen pensional no solo es necesaria, justa, igualitaria, sino que es uno de los pasos más determinantes en la evolución de nuestra sociedad tercermundista, equiparándonos así a países desarrollados que han adoptado estos cambios.

REFERENCIAS

- Alfaro, R. (1970). *Las clases trabajadoras en España (1898-1930)*, Madrid: Taurus Ediciones.
- Arenas Monsalve, G. (2011). *El Derecho Colombiano De La Seguridad Social*, 3ª Ed., Bogotá. Editorial Legis.
- Arrieta Mendoza, C.I. (2011). *Las Reformas Del Sistema Pensional Colombiano*. Bogotá D.C.: FESCOL.
- BBVA. *Confianza En El Futuro*. (2009). *Propuestas para un mejor sistema de pensiones en Colombia*, Bogotá, Norma,
- Bonilla G, R. (2001) *Pensiones: en busca de la equidad* Bogotá D.C. Observatorio de Coyuntura Socio Económica (OCSE) del Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID). *Boletín* 8, 324-330
- Cañón Ortigón, L. (2013a) *Una visión integral de la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia*, 2ª Ed., Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Cañón Ortigón, L. (2013b). *La Seguridad social en la Constitución Colombiana*, (2ª Ed). Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Carrasco, E. (2003). *Diez años del sistema de seguridad social colombiano. Evaluación y perspectivas*. Bogotá D.C.: Universidad Externado De Colombia.
- Cepal. (2015). *Sistemas de protección social en América Latina*. Asunción : Cepal.
- Cepal. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Montevideo: CEPAL.
- Cepal. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL- Naciones Unidas.
- Cepal. (2017). *Planes de igual de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL- Naciones Unidas.
- Colfondos (2016). *Introducción a los regímenes pensionales En Colombia*. El Autor.

- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2013). *Investigación sobre economía del cuidado a partir de la encuesta nacional de uso del tiempo*. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.
- Cut Colombia. (2013). *La historia del derecho a la pensión en Colombia*- Bogotá D.C.: El Autor
- Croquevielle, T. (2016). *Pensiones en el mundo, sus orígenes y diferentes modelos*. Recuperado de: <http://www.eldefinido.cl/actualidad/mundo/7226/Pensiones-en-el-mundo-sus-origenes-y-diferentes-modelos/>
- Diazgranados Quimbaya, L. (2017). *Discapacidad: Tratamiento laboral y protección social*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Finanzas Personales. (2016). *¿Por qué en Colombia las mujeres cotizan menos a pensión?*, Recuperado de: <http://www.finanzaspersonales.com.co/pensiones-y-cesantias/articulo/por-que-colombia-mujeres-cotizan-menos-pension/49201>
- Fedesarrollo. (2009). *El Sistema General de Pensiones: ¿Por qué sigue siendo insostenible, de baja cobertura e inequitativo?*”, Mimeo.
- Fedesarrollo. (2011). Reflexiones sobre el sistema pensional. Informe Mensual *Tendencia Económica*. 206, 1-14. Recuperado de: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/106.pdf>
- Goyes, I. & Hidalgo, M. (2012). *Principios de la Seguridad Social en Pensiones*”. Recuperado de: <http://ciesju.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2012/12/Principios-de-la-seguridad-social-en-pensiones.pdf>
- Naciones Unidas-ONU. (2010). *EL PROGRESO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE HACIA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. DESAFÍOS PARA LOGRARLOS CON IGUALDAD*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Ostau de Lafont de León, F. (2015). *El derecho internacional laboral*. Bogotá: Universidad Católica.

Presidencia De La República- Universidad del Rosario. (2011). *Los derechos de las mujeres en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana 2005 - 2009*. Bogotá : Presidencia de la República - Universidad del Rosario.

Provoste Fenández, P. (2012). *Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas* . Santiago de Chile: CEPAL.

Revista Dinero.Com. (2011). "La edad de pensión de hombres y mujeres debe ser la misma": Fedesarrollo. *Sección Economía*. Recuperado de <http://www.dinero.com/economia/articulo/la-edad-pension-hombres-mujeres-debe-misma-fedesarrollo/114941>

Rico, M., & Robles, C. (2016). *Política del cuidado en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL- Naciones Unidas.

Rossel, C. (2016). *Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas*. Santiago de Chile: CEPAL- Naciones Unidas.

Quesada Sánchez. J. & Rojas, J.A. (2009). *Antecedentes históricos de la previsión social*. Toledo, España: Universidad de Castilla La Mancha.

Sánchez Marín, A.L. (2014): "El instituto de Reformas Sociales: origen, evolución y funcionamiento", *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 8. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/historia/08/reformas-sociales.html>

Santamaría, M. (2010). *El sistema pensional en Colombia: retos y alternativas para aumentar la cobertura*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo

Valero Rodríguez , O. (2016). *Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Venegas Franco, A. (2003). Antecedentes de la reforma pensional. *Revista de Derecho. Universidad del Norte*, 6, 1-30

NORMATIVIDAS

Colombia, Diario Oficial (1993). Ley 100. Sus Reglamentos, Complementos y Reformas. 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.

JURISPRUDENCIALES

Colombia, Corte Constitucional (2006). Sentencia C-667. Derecho a la Igualdad-Concepto. Derecho a la Igualdad-Visión material. Derecho a la Igualdad-Derecho objetivo y no formal. Referencia: expedientes D-6152. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería.

Colombia, Corte Constitucional (2008). Sentencia C-540. Control de constitucionalidad de norma derogada-Procedencia por ultractividad de la norma y la producción de efectos jurídicos/Expectativa legítima en régimen de transición en pensiones-Protección. Norma Derogada-Producción de efectos jurídicos. Derogación de Norma-Definición/Derogación Expresa/Derogación Tácita. Referencia: expediente D-6930. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antônio Sierra Porto

Colombia, Corte Constitucional. (2010). Sentencia T-247. Referencia: expediente T-2220146. Discriminación por razón de sexo- Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo-Desarrollo constitucional sobre el ámbito de aplicación y política legislativa respecto a las relaciones de igualdad de género. Prohibición de discriminación por razón del género-Acceso a oportunidades laborales bajo una base conceptual razonable, necesaria y esencial desde el punto de vista objetivo. Magistrado PONENTE: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.