



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

**LA DISMINUCIÓN DE SEMANAS DE
COTIZACIÓN PARA LA PENSIÓN DE LAS
MUJERES EN COLOMBIA: UNA MIRADA
JURÍDICO-SOCIAL, A PARTIR LA
SENTENCIA C-197 DE 2023**

**THE REDUCTION IN CONTRIBUTION WEEKS
FOR WOMEN'S PENSIONS IN COLOMBIA:
A LEGAL AND SOCIAL PERSPECTIVE, BASED
ON RULING C-197 OF 2023**

Claudia Carolina Rodriguez Viana
Investigador Independiente, Colombia

Marcela Sarmiento Trigos
Investigador Independiente, Colombia

La Disminución de Semanas de Cotización para la Pensión de las Mujeres en Colombia: Una Mirada Jurídico-Social, a partir la Sentencia C-197 de 2023

Claudia Carolina Rodriguez Viana¹

crodriguezviana@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-9573-4244>

Investigador Independiente

Colombia

Marcela Sarmiento Trigos

marcelasarmientotrigos@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-7097-8964>

Investigador Independiente

Colombia

RESUMEN

Nuestro artículo tiene como propósito analizar la densidad de semanas para acceder a la pensión de vejez de las mujeres en Colombia y la disminución contemplada en la Sentencia C-197 de 2023, también a su vez complementándola con la Ley 2381 de 2024, desde una perspectiva socio-jurídica con enfoque de género. Se utilizó una metodología cualitativa descriptiva, pues se llevó a cabo un estudio documental de fuentes normativas, jurisprudenciales y académicas tanto de Colombia como internacionales. Lo que nos permitió contextualizar el cambio normativo de acuerdo a las desigualdades que se han dado históricamente a las mujeres y que las han afectado en el ámbito pensional. Los resultados de nuestro estudio evidencian que los cambios propuestos en la Sentencia C-197 de 2023 y en la Ley 2381 de 2025, son un resultado a las barreras que tienen las mujeres en Colombia como son la informalidad laboral, el tiempo de cuidado de hijos y familiares en el hogar que no es remunerado. Y por ello la Sentencia y la Ley formulan avances para responder a las desigualdades que afectan el cumplimiento de los requisitos para las pensiones de las mujeres.

Palabras clave: pensión, género, mujer, semanas, beneficios, Colombia

¹ Autor principal.

Correspondencia: crodriguezviana@gmail.com

The Reduction in Contribution Weeks For Women's Pensions in Colombia: A Legal and Social Perspective, Based on Ruling C-197 of 2023

ABSTRACT

The purpose of our article is to analyze the number of weeks required to qualify for old-age pensions for women in Colombia and the reduction contemplated in Ruling C-197 of 2023, also complementing it with Law 2381 of 2024, from a socio-legal perspective with a gender focus. A descriptive qualitative methodology was used, as a documentary study of regulatory, jurisprudential, and academic sources from both Colombia and abroad was carried out. This allowed us to contextualize the regulatory change according to the inequalities that have historically affected women in the pension sphere. The results of our study show that the changes proposed in Ruling C-197 of 2023 and Law 2381 of 2025 are a result of the barriers faced by women in Colombia, such as informal employment and unpaid time spent caring for children and family members at home. And for this reason, the Ruling and the Law formulate advances to respond to the inequalities that affect the fulfillment of the requirements for women's pensions.

Keywords: pension, gender, woman, weeks, benefits, Colombia

Artículo recibido 04 Agosto 2025

Aceptado para publicación: 29 Agosto 2025



INTRODUCCIÓN

Recientemente en Colombia, el debate sobre el sistema pensional ha cobrado sensibilidad, con relación a los principios de equidad, justicia social desde un enfoque de género. Con la Sentencia C-197 de 2023, de la Corte Constitucional, y la publicación de la Ley 2381 de 2024, se fundamentó la reducción de las semanas exigidas para que las mujeres puedan acceder a una pensión de vejez.

Nuestro artículo de estudio, tiene como fundamento examinar desde un enfoque socio-jurídico, el impacto que estas normas representan, mostrando los beneficios para que las mujeres tengan derecho a una pensión, no solo con base en las oportunidades laborales, sino a la reducción de las semanas requeridas, teniendo en cuenta las brechas de género que han persistido de manera histórica y que las han afectado para acceder a la pensión de vejez.

La sentencia C-197 de 2023 representa un hito en este proceso. La Corte reconoció que el diseño actual del sistema pensional ha dejado de lado, durante décadas, factores como el trabajo no remunerado, la informalidad laboral y la distribución desigual de las tareas de cuidado, que recaen de forma desproporcionada sobre las mujeres. A través de esta decisión, se estableció un precedente importante: el Estado tiene la obligación de incorporar enfoques diferenciales en el diseño y aplicación de las políticas de seguridad social.

Con base en ese marco constitucional, la Ley 2381 de 2024 aparece como una respuesta legislativa a una deuda pendiente con las mujeres del país. Al reducir el tiempo de cotización requerido para acceder a la pensión, se introduce una acción que reconoce las desigualdades estructurales en el acceso al mercado laboral. Esta ley, más allá de lo que establece en términos legales, puede entenderse como un avance en la garantía progresiva de los derechos sociales.

El objetivo es aportar a la discusión sobre cómo el derecho puede convertirse en una herramienta real para corregir desigualdades históricas, especialmente en contextos donde los derechos de las mujeres han sido relegados o invisibilizados. La transformación del sistema pensional no puede desligarse de las realidades sociales que enfrenta la población femenina en Colombia, y es en ese cruce entre norma y realidad donde se juega la verdadera posibilidad de construir una sociedad más equitativa.

MARCO TEÓRICO

Marco constitucional y jurisprudencial

En Colombia a partir de la Constitución de 1.991, la seguridad social se consagra como un derecho fundamental, siendo un servicio público obligatorio, éste debe estar bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

La Carta Magna establece en su artículo 48 el derecho fundamental a la seguridad social, que anteriormente se desarrollaba a través del Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS).

El artículo 48 establece dentro de su estructura tres principios fundamentales para el desarrollo de la seguridad social en Colombia:

“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.”

La Honorable Corte Constitucional, en ejercicio de la revisión automática del Decreto No. 263 de 1993, “Por el cual se dictan medidas tendientes a garantizar la atención hospitalaria, a las víctimas de atentados terroristas,” por el Magistrado Sustanciador, el Doctor Alejandro Martínez Caballero en la sentencia C-143/93, estableció la definición de los principios fundamentales para el desarrollo de la seguridad social determinados por el artículo 48 constitucional:

(...) “La eficiencia es un principio que tiene como destinatario a los propios organismos responsables de la prestación del servicio público de la Seguridad Social -el Estado y los particulares-. Así mismo la eficacia implica la realización del control de los resultados del servicio. En cuanto a la solidaridad, es un principio que aspira al valor justicia y que bebe en las fuentes de la dignidad humana. La universalidad es el principio relacionado con la cobertura de la Seguridad Social: comprende a todas las personas. Ello es natural porque si, como se estableció, la dignidad es un atributo de la persona, no es entonces concebible que unas personas gocen de vida digna y otras no. Las calidades esenciales de la existencia no sabrían ser contingentes. Simplemente, si son esenciales, se predicen de todas las personas”. La Seguridad Social es simultáneamente un servicio público y un derecho de las personas.”
(...). (Corte Constitucional, 1993)



El artículo 48 también marcó la estructura para el desarrollo del sistema pensional en Colombia en su párrafo 9 así:

(...) Para adquirir el derecho a la pensión será necesario cumplir con la edad, el tiempo de servicio, las semanas de cotización o el capital necesario, así como las demás condiciones que señala la ley, sin perjuicio de lo dispuesto para las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Los requisitos y beneficios para adquirir el derecho a una pensión de invalidez o de sobrevivencia serán los establecidos por las leyes del Sistema General de Pensiones.” (...) (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

En los últimos años se ha estado replanteando la problemática que afrontan las mujeres en Colombia, pues acceder a la pensión de vejez para este segmento poblacional, se presenta con notables condiciones pensionales diferentes, con un déficit de protección para la mujer, siendo determinante que se enfrentan con barreras para ingresar y mantenerse en el mercado laboral, ésta situación en la que es más difícil acceder y disfrutar de la pensión de vejez, es sin duda el incumplimiento a uno de los principios del sistema de seguridad social como la universalidad, que se estipuló en la Constitución y jurisprudencia. La Sentencia C-197 de 2023 representa un hito en la jurisprudencia constitucional. La Corte Constitucional concluyó que exigir las mismas semanas de cotización a mujeres y hombres, sin considerar las condiciones materiales diferenciadas, constituye una medida regresiva y desproporcionada, disminuyendo así paulatinamente el número de semanas cotizadas que requiere la mujer hasta llegar a las 1.000 semanas en el año 2036.

La Corte se ampara en principios como el de igualdad sustantiva (art. 13 C.P.), en el que no basta la igualdad formal, sino, que se busca la igualdad real y efectiva de los derechos entre hombres y mujeres; la dignidad humana (art. 1 C.P.), que garantiza tutela a todos los ciudadanos y la protección especial a la mujer (arts. 43 y 53 C.P.), que implica un amparo y apoyo en diferentes etapas de la vida de la mujer y en el ámbito laboral.

En este sentido, también procedió la sentencia C-054 de 2024, que declaró inexecutable la expresión “y hubiesen cotizado por lo menos mil ciento cincuenta semanas (1150)” del artículo 65 de la Ley 100 de 1993 en relación con sus efectos para las mujeres, para acceder al reconocimiento de la garantía de pensión mínima. La Sala considera que la norma demandada afecta prima facie el derecho a la igualdad porque prevé un trato idéntico a grupos de sujetos que se encuentran en una situación fáctica diferente.

Este trato idéntico consiste en que, conforme al artículo 65 de la Ley 100 de 1993, tanto los hombres como las mujeres afiliadas al RAIS, deben acreditar el mismo número mínimo de semanas de cotización (1150) para tener derecho al reconocimiento de la garantía de pensión mínima. No obstante, la Sala encuentra que, de cara a la finalidad de la norma, las mujeres y los hombres afiliados al RAIS se encuentran en una situación fáctica diferente, puesto que no tienen las mismas condiciones materiales y oportunidades para efectuar cotizaciones al sistema pensional. (Constitucional, 2024).

Análisis normativo de la Ley 2381 de 2024

La Ley 2381 de 2024, prioriza a la mujer permitiéndole obtener varios beneficios, algunos de ellos inclusive, de aplicación simultánea, así como lo abordaremos a continuación.

- Disminución en el número de semanas requeridas para obtener la pensión a las mujeres en Colombia, acorde en lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2023 y disminución en el número de semanas requeridas para obtener la pensión a las mujeres, que no se encuentran dentro del régimen de transición, artículo 2 Ley 2381 de 2024.
- Disminución en 50 semanas de cotización por cada hijo nacido o adoptado, hasta un máximo de tres hijos.
- Prestación anticipada de vejez.

Disminución en el número de semanas requeridas para obtener la pensión a las mujeres en Colombia, acorde en lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2023 y disminución en el número de semanas requeridas para obtener la pensión a las mujeres, que no se encuentran dentro de régimen de transición, artículo 2 Ley 2381 de 2024.

Fundamentalmente, la sentencia C-197 de 2023 adoptó la disminución de 25 semanas cada año para las mujeres, a partir del 1° de enero de 2025, por cuanto si para esa fecha no se ha adoptado dicho régimen por el Congreso de Colombia, el número de semanas mínimas de cotización que se exija a las mujeres para obtener la pensión de vejez en el régimen de prima media se disminuirá en 50 semanas desde el 1 de enero del año 2026 y, a partir del 1° de enero de 2027, se disminuirá en 25 semanas cada año, hasta llegar a 1000 semanas hasta el año 2036.

Es decir, que el artículo de 32 de la Ley 2381 de 2024, se ajustó a lo contemplado en la sentencia, con la diferencia que en la norma la disminución es siempre constante de 25 semanas por año, desde el



2025, y en la sentencia se da inicio con la disminución en 50 semanas solo para el año 2026 y en consecutivo con las 25 semanas cada año.

No obstante, cuando el Congreso expidió la Ley 2381 de 2024, en su artículo 2, decidió aplicarlo solamente a las mujeres que no están cubiertas por el régimen de transición. El régimen de transición diseñado para proteger los derechos de las personas que han cotizado un número significativo de semanas antes de la entrada en vigencia de la nueva ley, permite que las mujeres que cuenten con 750 semanas y hombres que cuenten con 900 semanas cotizadas, sigan bajo las reglas de la Ley 100 de 1993, que no contempla esta reducción específicamente para las mujeres, lo que denota un alcance limitado en este específico aspecto, pero la sentencia C-197 de 2023 al tener el carácter erga omnes y fuerza vinculante prevalece sobre la normativa limitante o contradictoria, acorde a lo estipulado en el artículo 243 de la Constitución Política de Colombia y así lo ha reiterado la misma Corte Constitucional, en la sentencia SU-037 de 2009 y T-043 de 2018, al afirmar que el Congreso no puede legislar de forma contraria a lo establecido por la Corte, toda vez que incurriría en desconocer el principio de cosa juzgada constitucional.

En este sentido, los beneficios aplican a todas las mujeres en Colombia, acorde en lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2023, para que las mujeres puedan pensionarse con menos semanas cotizadas que los hombres, sin reconocer su edad o situación particular, aplicando el principio de igualdad sustancial, reconociendo que las mujeres encuentran más barreras para acceder y mantener un empleo formal y por tanto cumplir con el requisito de las semanas requeridas para obtener la pensión de vejez.

En consecuencia, la reducción de las semanas necesarias para acceder a la pensión de vejez en Colombia, aplica para todas las mujeres, independiente a que se encuentren o no cubiertas por el régimen de transición que permite la aplicación de la Ley 100 de 1993.

Finalmente, el decreto reglamentario 514 de 2025, en su artículo 2.2.4.9.16, contempla que únicamente las mujeres afiliadas al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, es decir, aquellas que no sean beneficiarias del régimen de transición, les será aplicable la disminución en 25 semanas cada año hasta llegar a 1000 de cotización, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 1 Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. ARTÍCULO 2.2.4.9.16.

AÑO	SEMANAS	AÑO	SEMANAS
2025	1275	2031	1125
2026	1250	2032	1100
2027	1225	2033	1075
2028	1200	2034	1050
2029	1175	2035	1025
2030	1150	2036	1000

Nota. (Presidencia de la República, 2025)

El número de semanas exigido a las mujeres beneficiarias del régimen de transición para el reconocimiento de la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003 se disminuirá en 50 semanas a partir del 1 de enero de 2026, y en 25 semanas cada año a partir del 1 de enero de 2027, hasta llegar a 1000 semanas de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 2 Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. Artículo 2.2.4.9.16. Transición

AÑO	SEMANAS	AÑO	SEMANAS
2026	1250	2032	1100
2027	1225	2033	1075
2028	1200	2034	1050
2029	1175	2035	1025
2030	1150	2036	1000
2031	1125		

Nota. (Presidencia de la República, 2025)

Por otra parte, el número de semanas exigido a las mujeres beneficiarias del régimen de transición para el reconocimiento de la garantía de pensión mínima en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad - RAIS, previsto en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993 disminuirá en 15 semanas cada año a partir del 1 de enero de 2026, hasta llegar a 1000 semanas de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 3 Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. Artículo 2.2.4.9.16. RAIS

AÑO	SEMANAS	AÑO	SEMANAS
2026	1135	2031	1060
2027	1120	2032	1045
2028	1105	2033	1030
2029	1090	2034	1015
2030	1075	2035	1000

Nota. (Presidencia de la República, 2025)

Todo esto contribuye al acceso y cumplimiento de las semanas requeridas para la pensión de las mujeres en Colombia, sumado a la posibilidad que tienen de cotizar a la seguridad social, las mujeres que tengan ingresos menores a un salario mínimo legal mensual vigente, aunque no tengan una vinculación laboral o contractual, pero que si se encuentren afiliadas al sistema de salud, a través del régimen subsidiado o del régimen contributivo como beneficiarias, sin necesidad hacer el pago por concepto de salud, sino sólo por concepto de pensión, como lo establece el artículo 21 de la ley 2381 de 2024, lo que permite asequibilidad en el pago de la seguridad social.

Es importante, mencionar que también la reducción de las semanas para acceder a la pensión aplica simultáneamente con el sistema de equivalencias de los beneficios económicos periódicos BEPS, como un mecanismo actuarial que permite convertir los ahorros realizados en BEPS en semanas del Sistema General de Pensiones, con el objetivo de acceder a una pensión de vejez. Este sistema, estipulado por el Decreto 1494 de 2022, permite a personas con bajos ingresos o sin ingresos formales, que no puedan cotizar, ahorrar voluntariamente y que estos ahorros se conviertan en semanas cotizadas.

Otro aspecto, benéfico y diferenciador, para la mujer, pese a que no represente como tal una disminución de semanas a cotizar, es la fijación del régimen de transición en 750 semanas cotizadas o más para la mujeres y 900 semanas cotizadas o más para los hombres, que permite acogerse al régimen de transición, es decir, a la anterior normativa que corresponde a la Ley 100 de 1993, en lugar de las nuevas disposiciones, lo que implica una diferencia importante y favorable en el monto final de la pensión, con la posibilidad de renunciar al régimen de transición establecido en el artículo 75 de la Ley 2381 de 2024.

Disminución en 50 semanas de cotización por cada hijo nacido o adoptado, hasta un máximo de tres hijos.

La Ley 2381 de 2024, introduce una medida de acción afirmativa al permitir que las mujeres descuenten 50 semanas de cotización por cada hijo nacido o adoptado, hasta un máximo de tres hijos. Esta norma reconoce la desigual distribución de las tareas de cuidado y busca compensar el impacto que ello tiene en el acceso a la seguridad social en pensiones. El procedimiento para acreditar este beneficio por cada hijo nacido o adoptado, se determina con el registro civil de nacimiento, el cual requiere la validación por parte de Colpensiones.

Al respecto, cabe precisar que la Ley 2388 de 2024, incorpora en el ordenamiento jurídico de Colombia, la definición de hijo de crianza, como la “persona que ha sido acogido para su cuidado, protección y educación durante un periodo de tiempo no menor a cinco (5) años, por una familia o personas diferente a la de sus padres biológicos; sean estas familias consanguíneas o no”. El procedimiento para el reconocimiento como hijo de crianza, se realiza ante juez de familia o notario del domicilio del que pretende reconocerse como hijo de crianza, por el procedimiento de jurisdicción voluntaria establecido en el Código General del Proceso.

En consecuencia, la disminución de las 50 semanas cotizadas por cada hijo nacido o adoptado, también procede para los hijos de crianza, que por supuesto, deben estar acreditados en el registro civil de nacimiento y de acuerdo al artículo 14 ibidem, se establece que éstos, gozarán de los mismos derechos que las normas en materia de seguridad social en salud, pensión y subsidio familiar reconocen a los hijos naturales en Colombia.

Es cuanto a la simultaneidad de la disminución de las semanas para la mujer, es claro, que ésta se puede aplicar con la disminución de semanas por cada hijo nacido o adoptado, hasta un máximo de tres hijos, a su vez, con la disminución aplicada hasta llegar a 1000 semanas, para el 1 de enero de 2026, por lo que el número de semanas requeridas para la pensión integral de vejez, puede llegar a un mínimo de 850 semanas (Artículo 2.2.4.9.20) para las mujeres que no se encuentren el régimen de transición y adicionalmente dentro de las citadas 850 semanas se pueden incluir las obtenidas con el sistema de equivalencias de los beneficios económicos periódicos BEPS, permitiendo que el ahorro voluntario se convierta en semanas cotizadas.

Prestación anticipada de vejez.

Mediante la prestación anticipada de vejez, se incorpora una medida, que pese no ser exclusiva para la mujer, también permite adquirir dicha prestación con un mínimo 1.000 semanas, una edad diferenciada de 62 años de edad para las mujeres, 65 para los hombres y que las 300 semanas restantes puedan ser descontadas de lo devengado, cumpliendo con los siguientes requisitos: Haber cotizado mínimo 1000 semanas en cualquier tiempo y no haber cotizado el número mínimo de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión integral de vejez antes del 1 de enero de 2036, habiendo agotado previamente los mecanismos de equivalencias;

Haber manifestado que sin el reconocimiento de la prestación anticipada de vejez estaría imposibilitado para continuar cotizando al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común y no ser beneficiario del régimen de transición o haber optado por la aplicación plena y exclusiva del Sistema de Protección Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común. (Presidencia de la República de Colombia, 2025)

Esta modalidad de prestación económica, funciona en simultanea con el mecanismo de equivalencia de semanas, pero no con el beneficio de la disminución de semanas para las mujeres, ni la disminución de 50 semanas por cada tres hijos nacidos o adoptados.

Mirada del sistema pensional en otros modelos

Colombia ha tomado muchas referencias, de otros países, sobre los beneficios que se otorgaron a las mujeres para acceder a la pensión y que fueron tenidas en cuenta para la redacción de la Ley 2381 de 2024. Por eso, es importante resaltar, con una mirada global, las acciones que mitigaron la brecha de género, las cuales resultaron en beneficios para las mujeres en la citada norma.

En el análisis que realiza Carmelo Mesa-Lago, en su publicación “Pensiones de capitalización individual en América Latina”, se aprecia como varios de los países de América Latina optaron por beneficios para las mujeres. En Argentina, la igualdad de género, les brindó a las madres que tienen hijos, y que no alcanzaron los 30 años de cotización, entre 1 y 3 años por hijos; En Bolivia, también se otorgó el beneficio a las mujeres con 10 años de cotización pueden reducir un año, por cada hijo nacido vivo con un máximo de 3 años. En Chile, la igualdad de género mejoró, porque a las madres, independientemente de sus ingresos, le da un bono por cada hijo nacido vivo (se acredita a la cuenta individual de la madre, devenga interés anual, y se hace efectivo al tiempo de la jubilación); en México, El Salvador, Costa Rica, Panamá, República Dominicana y Perú, dentro de su estudio no se determinan beneficios con enfoque de género; Por su parte, Uruguay tiene medidas pioneras en equidad de género, como compensación a las mujeres por cuidados. (Mesa-Lago, 2022).

En nuestro análisis sobre los beneficios pensionales dirigidos a las mujeres en el contexto global, hemos podido constatar que la situación es compleja y profundamente marcada por desigualdades estructurales.



La forma en que las mujeres acceden a una pensión digna en la vejez varía sustancialmente según la región, el diseño institucional de los sistemas de seguridad social y las normas socioculturales que afectan su participación laboral. Si bien existen avances, los desafíos persisten en todas las latitudes, aunque con particularidades notorias.

En América Latina, el panorama pensional de las mujeres está marcado por una fragmentación en los sistemas, donde coexisten esquemas contributivos y no contributivos. Las mujeres enfrentan una desventaja significativa debido a trayectorias laborales interrumpidas, informalidad laboral y menor cotización. Países como Bolivia y Brasil han implementado pensiones no contributivas para las mujeres mayores que no alcanzan a jubilarse, lo cual representa un paso positivo. No obstante, estos beneficios suelen ser bajos y no necesariamente garantizan una vejez digna. En países como Chile, el sistema de capitalización individual ha sido criticado por reproducir desigualdades de género, pues las pensiones que reciben las mujeres son considerablemente más bajas que las de los hombres debido a la brecha salarial y la mayor esperanza de vida femenina. (Marco Navarro , 2016)

En el caso de Europa, se observan los sistemas más sólidos y equitativos en términos pensionales, aunque tampoco están exentos de desafíos. Los países escandinavos han sido pioneros en integrar perspectivas de género en sus políticas públicas, implementando mecanismos de compensación por cuidados no remunerados y fomentando una corresponsabilidad laboral y familiar. En países como Suecia, las mujeres pueden recibir aportes al sistema de pensiones incluso durante periodos de maternidad o cuidado familiar. Aun así, persiste una brecha pensional de género, atribuida en parte de desigualdad salarial. En Europa del Este y del Sur, la situación es más heterogénea: aunque existen sistemas públicos universales, los ajustes fiscales y reformas han debilitado los beneficios, afectando especialmente a las mujeres con menores ingresos. (Instituto BBVA de PENSIONES, 2019)

En la publicación del CEPAL: "El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género", se hace el análisis de los esquemas pensionales de la Unión Europea y las brechas de género. En la Unión Europea, en Austria, los padres y madres pueden compartir los derechos de jubilación de manera voluntaria durante los cuatro años siguientes al nacimiento de un hijo o hija, pues el padre que tienen trabajo remunerado puede transferir hasta un 50% de sus derechos jubilatorios adquiridos durante estos cuatro años al padre o madre que cuida al hijo o hija de forma no remunerada.



Así mismo, existen beneficios por cuidado que se implementaron hace varios años y hoy prácticamente todos los países de Europa tienen algún reconocimiento por periodos de cuidado infantil en el sistema de pensiones obligatorios, estos periodos varían de acuerdo con el país (Alemania hasta los 10 años, y en Francia y Suecia por diferentes situaciones laborales y familiares). También se ve en Austria, donde las personas que cuidan a familiares con discapacidad pueden aportar voluntariamente al sistema de pensiones y el Estado paga hasta cuatro años de sus contribuciones. En algunos países como Bélgica, Italia, Finlandia y Hungría, los créditos por cuidado reemplazan las contribuciones laborales para los sistemas de pensiones. (Arza, 2017)

En conclusión, al realizar el análisis de los beneficios pensionales de las mujeres en el mundo, encontramos un observamos un patrón de desigualdad, que viene se estructura de la economía, la sociedad y el género. Las mujeres, a pesar de ser mayoría en la población que llega en gran número a la vejez, reciben pensiones más bajas y con mayor dificultad. Aunque hay esfuerzos a nivel de los países por enmendar esta brecha, como los sistemas no contributivos, el reconocimiento del trabajo de cuidado o los incentivos a la cotización femenina, estos mecanismos aún son insuficientes. Se evidencia que se requiere transformaciones que incorporen la equidad de género en el diseño de los sistemas pensionales, reconociendo el trabajo social y la crianza y que promueva la inclusión efectiva de las mujeres en el mercado laboral formal. Solo así, se podrá garantizar una vejez digna y justa para todas.

Impacto social y retos de implementación

La reforma pensional tiene el potencial de contribuir en disminuir la pobreza que afecta de manera desproporcionada a las mujeres mayores, ampliar el acceso al sistema pensional y fortalecer su independencia económica. No obstante, su implementación efectiva requiere superar varios retos, como llevar a cabo campañas pedagógicas que informen y orienten a las mujeres beneficiarias y hacer un seguimiento cuidadoso al impacto financiero en el régimen de prima media, adoptando medidas que garanticen su sostenibilidad tanto fiscal como contributiva, sin embargo, nuestro enfoque social nos permite establecer como prioridad los siguientes retos en la implementación:

Acceso a la información y servicios

El acceso a la información por parte de las mujeres en áreas rurales, algunos municipios PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial), territorios de pueblos y comunidades étnicas,



comunidades indígenas, población Rom (pueblo gitano) y vulnerables, implica un reto amplio en la divulgación de la información y también en el despliegue de los servicios requeridos para materializar la recepción de las peticiones de las mujeres, en aplicación de los diversos tipos de prestaciones económicas y beneficios que presenta la Ley 2381 de 2024, por ende, se debe contar con una amplia colaboración de diferentes instituciones, apoyadas en todas las entidades del Gobierno, para la disposición de estrategias, jornadas y brigadas en las que se pueda brindar el acceso a la información y también la disponibilidad de recepcionar las solicitudes a través de la oferta institucional de Colpensiones, porque no sólo se debe brindar la información óptima, sino permitir los canales de recepción de las diversas solicitudes y requerimientos en dichos espacios. (Decreto Ley 893, 2017).

Colaboración Interinstitucional

Fomentar la colaboración entre el gobierno, organizaciones no gubernamentales y comunidades locales para desarrollar e implementar estrategias efectivas, que permitan generar una red informativa alrededor del territorio nacional.

Tecnología

Los recursos tecnológicos se convierten en el impulso estructural del sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común contemplado en la Ley 2381 de 2024, porque la transformación digital permite la optimización y modernización del sistema de pensiones, procesando mayor cantidad de información, facilitando los procesos, agilizando los procedimientos, lo que permite mejorar en la eficiencia en la toma de decisiones y en cuanto a la atención al cliente, con la implementación de herramientas como, chatbots, líneas de ayuda, videos educativos y atención virtual, se permite un acercamiento masivo a las Colombianas.

METODOLOGÍA

El enfoque de nuestra investigación utilizó la metodología cualitativa descriptiva, la cual permitió realizar un análisis detallado de documentos, textos informativos y diversos escritos relacionados con los sistemas pensionales de las mujeres en el mundo, donde se revisaron datos estudiados de diferentes autores, que enriquecieron nuestro análisis. A través de la revisión de fuentes primarias y secundarias, se exploraron en detalle características, desafíos y particularidades que enfrentan las mujeres en materia de pensión o jubilación (cómo se reconoce en otros países), tanto a nivel internacional como en el



contexto colombiano. En particular, nuestro estudio, examinó la Sentencia C-197 de 2023, que interpreta aspectos constitucionales relacionados con los beneficios de mujeres para su pensión; también la Ley 2381 de 2024, que introduce disposiciones importantes y relevantes sobre la equidad de género en el Sistema Pensional Colombiano.

De un total de 50 artículos relacionados con el tema de estudio, se seleccionaron 19 que fueron sumamente enriquecedores para lograr nuestro objetivo de exploración y análisis. Y con este análisis documental logramos identificar patrones, conceptos y argumentos claves para el desarrollo exitoso de nuestra investigación. La información que recolectamos proporcionó una base sólida para comprender el marco normativo y social que afecta a las mujeres en la etapa de pensión y que es fundamental para tener una vejez digna y tranquila. Así, fue posible avanzar en la elaboración y construcción del cuerpo teórico de la investigación, siempre manteniendo una perspectiva crítica y contextualizada de este tema que ha tenido tanto interés en los últimos años en Colombia.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Con el objetivo de generar una discusión que implique evaluar la necesidad de establecer diferencias en la cantidad de semanas cotizadas exigibles entre hombres y mujeres para lograr la pensión de vejez, debemos analizar qué aspectos pueden representar limitaciones, para la mujer, en la completitud de las referidas semanas.

En la Unión Europea, la tasa general de riesgo de pobreza ha sido sistemáticamente más alta para las mujeres que para los hombres. Aunque ambos indicadores de la EU-SILC (Estadísticas de la Unión Europea sobre Ingresos y Condiciones de Vida - European Union Statistics on Income and Living Conditions) siguen teniendo limitaciones, los resultados del sesgo de género muestran diferencias significativas entre ellos. Esto puede deberse a que, cuando los ingresos laborales de las mujeres se combinan con los de sus parejas, el hogar a menudo deja de ser considerado pobre en las estadísticas y se clasifica como "no pobre". Sin embargo, esto oculta la dependencia económica de las mujeres hacia sus parejas, ya que suelen enfrentarse a condiciones laborales menos favorables, lo que tiene importantes repercusiones en caso de separación y para su futuro. Por lo tanto, las mujeres trabajadoras enfrentan un "riesgo latente de pobreza" que no es visible en las encuestas y que tiene graves consecuencias presente. (Ana Belén Miquel Burgos, 2025)



En España, la brecha de género salarial y en materia de pensiones constituye un importante problema en nuestro país que viene dado por la perpetuación de unos roles de género que, realmente, han sido hasta ahora consustanciales a la historia de la humanidad: la mujer viene asociada al rol del cuidado de los hijos e hijas y del hogar, y el hombre a la figura que debe proveer el sustento económico de la unidad familiar. (Ramirez Bandera, 2024)

En este sentido, al analizar la brecha de género, se evidencia en algunas sentencias judiciales de España, que se aplica una argumentación jurídica radicalmente diferente, pues se integra la “metodología de la perspectiva de género” en el ámbito pensional y desde la perspectiva del análisis jurisprudencial de la “justicia relacional”, se puede apreciar una acusada presencia – en la argumentación jurídica del juzgador – de la “socialidad” como eje – o dimensión – esencial integrante del enfoque de “justicia relacional”. En este sentido, se pueden identificar elementos comunes entre las metodologías de la “perspectiva de género” y del enfoque de “justicia relacional”. Es decir, ambas metodologías se apartan de la aplicación estricta y rígida de la ley, ya que del resultado obtenido podría emanar un vacío de justicia. (Ruiz Santamaría, 2023)

En cuanto a las mujeres migrantes a la Unión Europea, el servicio doméstico ha constituido la vía de entrada al mercado laboral, una etapa temporal hasta que encuentren un empleo más estable, mejor remunerado y seguramente más acorde a su formación. La selección de trabajadoras responde, por tanto, a criterios de género, situación administrativa e incluso nacionalidad de origen, puesto que se ha documentado ampliamente que las mujeres cuidadoras preferidas son las de procedencia latinoamericana. (Díaz Gorfinkel & Martínez-Buján, 2018)

En América del Sur, los principales desafíos son la desigualdad de género, la sobrecarga laboral, y las condiciones de trabajo precarias, afectan en mayor medida a las mujeres quienes asumen tanto las responsabilidades profesionales como las domésticas. (Rodríguez Vásconez, Carrión Carrión, & Montenegro Villagómez, 2025)

Estas desigualdades, tienen por consecuencia que la dependencia del trabajo doméstico realizado por terceras personas ajenas a los hogares como estrategia privada para contrarrestar las crecientes tensiones entre la vida laboral y familiar sea ineludible. Así, mientras unas mujeres se incorporan al mercado de trabajo, otras realizan el trabajo doméstico que aquellas no pueden afrontar en su integridad, de forma

remunerada pero no siempre desde la economía productiva formal. No es de extrañar, por tanto, que solo gracias a la existencia de las empleadas domésticas es que muchas madres trabajadoras han podido incorporarse y/o progresar en la economía productiva formal. (Grau Pineda, 2020)

En Chile, históricamente se documentaron prácticas discriminatorias como la solicitud de embarazo o incluso pruebas de esterilización como requisitos de contratación. A pesar de los avances normativos, estas prácticas siguen ocurriendo en contextos de informalidad o en empleos altamente precarizado. (Martínez Carreño & Cifuentes Crisóstomo, 2025)

Frente al tema de la equidad de género y en el empleo existen varias normas que hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano. Sin embargo, a pesar de la existencia de estas normativas a menudo se vulneran los derechos reconocidos en ellas debido a diversos factores. Entre ellos, se encuentran la falta de aplicación efectiva de las leyes, la falta de recursos para hacer cumplir las normativas, así como también barreras culturales y sociales arraigadas que dificultan su pleno reconocimiento y respeto. Además, en ocasiones las leyes pueden ser interpretadas de manera sesgada o su aplicación puede estar sujeta a intereses políticos o económicos que socavan su efectividad. (Suarez Melgarejo, y otros)

Sin ser posible negar que han sido muchos los logros que en materia de igualdad de género se han ido conquistando en las etapas precedentes, tampoco lo es la necesidad de enfrentar numerosos retos en los años venideros. Como acertadamente se ha señalado, “nunca antes la concienciación política y la sensibilidad social hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo habían sido tan fuertes y amplias. Los compromisos a tal efecto han impulsado la cooperación de organismos internacionales; la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer han logrado estar entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y siguen siendo un objetivo fundamental para la Unión Europea. (Grau Pineda, 2020)

Gran parte de las explicaciones de por qué las mujeres han venido históricamente asumiendo el trabajo que se desempeña en el ámbito doméstico se atribuye tanto a su función reproductora como a características típicamente femeninas vinculadas con el ‘altruismo’, la ‘voluntad’, la ‘generosidad’. La consecuencia principal derivada de todo ello es obvia: la negativa a considerar tales actividades como trabajo productivo (y retribuido) y una inequitativa distribución social entre géneros. (Grau Pineda, 2020)



Como resultado, se denota la directa influencia de temas como los ingresos laborales, la dependencia económica del hombre, la alta informalidad laboral, la redistribución de las tareas entre los miembros de cada unidad familiar, la función reproductora, las interrupciones en las carreras profesionales relacionadas con responsabilidades familiares, un rol que se le asigna tradicionalmente a la mujer de cuidado y servicio a niños, personas enfermas y adultos mayores, lo que repercute en obstáculos para acceder a la cotización de semanas o ahorro para la vejez y por lo tanto dificulta la consecución de todas la semanas requeridas para obtener la pensión de vejez.

Por lo tanto, consideramos que la Sentencia C-197 de 2023 y la Ley 2381 de 2024 representan un avance significativo en el reconocimiento del rol fundamental que desempeñan las mujeres en la sociedad. Estas disposiciones no solo garantizan condiciones y beneficios mínimos para facilitar su acceso al sistema pensional en Colombia, sino que también constituyen una forma de retribuir, aunque de manera inicial, el invaluable trabajo de crianza y cuidado familiar. Un trabajo históricamente invisibilizado, pero esencial para el sostenimiento y desarrollo del tejido social.

TABLAS

Tabla 1	Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. ARTÍCULO 2.2.4.9.16.	10210
Tabla 2	Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. Artículo 2.2.4.9.16. Transición	10210
Tabla 3	Disminución semanas mujeres Decreto 514 de 2025. Artículo 2.2.4.9.16. RAIS	10210

CONCLUSIONES

La Sentencia C-197 de 2023 y la Ley 2381 de 2024 son avances importantes hacia un sistema pensional más justo y equitativo, debido a que en Colombia se requiere de un trato diferencial para la mujer, constituyéndose esto en una deuda histórica, forjada en la función reproductora, las interrupciones en las carreras profesionales relacionadas con responsabilidades familiares, los roles de cuidado y servicio al interior de la familia, la variación en ingresos laborales y la dependencia económica del hombre. No obstante, el éxito de esta implementación, dependerá de una ejecución coordinada, acompañada de reformas estructurales que garanticen sostenibilidad y justicia intergeneracional y a su vez que la cobertura de dichos beneficios impacte a las mujeres de sector rural. El desafío del legislador y del Estado en general, será asegurar que estas medidas no se conviertan en beneficios marginales, sino en



verdaderas garantías de derechos que transformen las condiciones materiales de vida de las mujeres en Colombia, con el apoyo de las entidades gubernamentales y no gubernamentales. El acompañamiento de la transformación digital y modernización del sistema de pensiones, también se presenta como una ventaja al facilitar los procesos, agilizar los procedimientos para la adopción de decisiones y ampliar la cobertura.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ana Belén Miquel Burgos, L. E. (2025). *Pobreza laboral y sesgo de género oculto en España en el marco de la Unión Europea*. (Vol. 14). Obtenido de <https://semestreeconomico.unap.edu.pe/index.php/revista/article/view/261/255>
- Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice a experiencia Europea? Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bd0dc8b9-5934-41c0-a81e-e2feaad35a6f/content>
- Asamblea Nacional Constituyente. (6 de Julio de 1991). Constitución Política de la República de Colombia de 1991. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Constitucional, C. (2024). *Sentencia C-054*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/c-054-24.htm>
- Corte Constitucional. (20 de Abril de 1993). Sentencia No. C-143/93. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-143-93.htm>
- Decreto Ley 893*. (2017). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81856>
- Díaz Gorfinkel, M., & Martínez-Buján, R. (2018). ujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/migracion/articulos/funcas_ps/027art08.pdf
- Grau Pineda, C. (Dciembre de 2020). La brecha de las pensiones en España. (E. Bomarzo, Ed.) España. Obtenido de chrome-



extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/76048/1/La%20brecha%20de%20las%20pensiones%20en%20Espan%CC%83a.pdf

Instituto BBVA de PENSIONES. (Enero de 2019). ¿Tienen las mujeres algunas ventajas para la obtención de la pensión de jubilación? España. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tienen-las-mujeres-algunas-ventajas-para-la-obtencion-de-la-pension-de-jubilacion.html>

Marco Navarro , F. (Octubre de 2016). La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina . (P. d. Unidas, Ed.) Santiago, Chile. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/la_nueva_ola_de_reformas_previsionales_y_la_igualdad_de_genero_en_america_latina._flavia_marco_.pdf

Martínez Carreño, C., & Cifuentes Crisóstomo, J. (Edits.). (2025). *Mujer, informalidad y seguridad social ¿Una deuda pendiente?* Obtenido de <https://revistas.ucsc.cl/index.php/revistaderecho/article/view/2990/2098>

Mesa-Lago, C. (2022). Pensiones de capitalización individual en América Latina. Santiago, Chile. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c973ffd4-2bf6-4c4c-912b-49c3c8d5cedd/content

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. (18 de Marzo de 2024). Invest in the care economy to empower women and build resilient societies in Southeast Asia, says new SIGI report. Obtenido de https://www.oecd.org/en/about/news/press-releases/2024/03/invest-in-care-economy-empower-women-build-resilient-societies-southeast-asia.html?utm_source=

Presidencia de la República. (9 de Mayo de 2025). Decreto 514 de 2025. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259897>

Presidencia de la República de Colombia. (9 de Mayo de 2025). Decreto 514 de 2025. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=179081>



- Ramírez Bandera, C. (8 de Abril de 2024). La situación de la mujer en el mercado laboral español: especial atención a las políticas públicas contra las brechas de género. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1414
- Rodríguez Vásconez, A. I., Carrión Carrión, P. D., & Montenegro Villagómez, F. N. (Abril de 2025). Desafíos y Estrategias de la Conciliación Vida-Trabajo en Sudamérica. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5483>
- Ruiz Santamaría, J. L. (28 de Junio de 2023). Los efectos disruptivos de la discriminación múltiple por razón de género: desde el acceso al empleo a la pensión de jubilación. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1270
- Suarez Melgarejo, D., Bravo Mira, J. V., Sánchez Peñaranda, V., Turriago Morales, A. M., Ortega Estupiñán, e. C., Erazo Puentes, J. A., . . . Camacho Ramirez, A. (s.f.). Trabajo y género retos y avances hacia la igualdad en materia laboral. (u. d. Rosario, Ed.) Bogotá, Colombia. Obtenido de books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=vxRbEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Obstáculos+de+género+para+lograr+la+pensión+artículo+desde+el+año+2024+-+2025+chile&ots=LugV1rFwEn&sig=2rzR0Cae_cmrN9nfFrWBoPBkUc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false