



**EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ A LAS MUJERES
TRANSGÉNERO: EN EL RPM REGIMEN DE PRIMA MEDIA Y EN EL RAIS LA
GARANTÍA DE LA PENSIÓN MÍNIMA**

ISABEL CRISTINA URZOLA BARRIOS

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**



**EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ A LAS MUJERES
TRANSGÉNERO: EN EL RPM REGIMEN DE PRIMA MEDIA Y EN EL RAIS LA
GARANTÍA DE LA PENSIÓN MÍNIMA**

ISABEL CRISTINA URZOLA BARRIOS

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

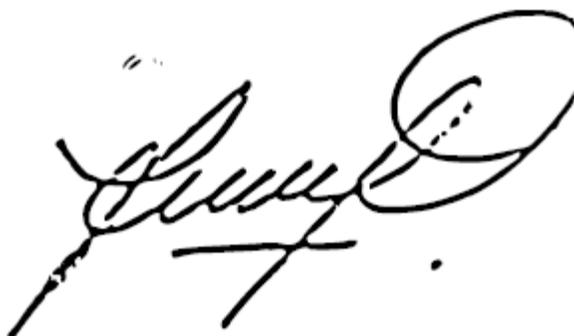
**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2022**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabel Cristina Urzola Barrios', written in a cursive style.

Firma del estudiante

ISABEL CRISTINA URZOLA BARRIOS

SUMARIO

Resumen

Palabras Clave

Introducción

1. ASPECTOS SOCIOLABORALES DE LAS MUJERES TRANSGÉNERO EN COLOMBIA.
2. EFECTIVIDAD DE LA PROTECCION SOCIAL PARA LAS MUJERES TRANSGENERO EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES COLOMBIANO.
3. SOLUCIONES JURIDICA RELEVANTE A LA ACTUALIZACION DE LAS NORMAS PENSIONALES DE LAS MUJERES TRANSGENERO.

Conclusiones.

Referencias Bibliográficas.

EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ A LAS MUJERES TRANSGÉNERO: EN EL RPM REGIMEN DE PRIMA MEDIA Y EN EL RAIS LA GARANTÍA DE LA PENSIÓN MÍNIMA

RESUMEN

Este artículo pretende determinar el alcance garantista del Estado colombiano frente al acceso que tienen las mujeres transgénero a la pensión de vejez. Las personas transgénero se enfrentan a muy pocas probabilidades de acceso formal al empleo, y aún más importante, de contar con la posibilidad de cotizar al Sistema de Seguridad Social para obtener una pensión de vejez. Frente a este escenario, la Corte Constitucional debería tener en cuenta que la situación de discriminación estructural de las mujeres transgénero les impide, muchas veces, acceder a la pensión de vejez.

En vista de la condición de vulnerabilidad y discriminación a la que, históricamente, ha sido sometida la población transgénero, este artículo, examinarán las definiciones, estadísticas sobre las mujeres transgénero y las principales decisiones de la Corte Constitucional sobre las diferentes barreras institucionales que impiden el goce de los derechos fundamentales de las personas transgénero.

PALABRAS CLAVE: Discriminación, transgénero, inclusión, empleabilidad, pensión, derechos humanos, garantías constitucionales, libre desarrollo de la personalidad.

INTRODUCCIÓN

Este artículo se va a desarrollar desde un enfoque hermenéutico la problemática que existe actualmente frente a las garantías pensionales con las que cuentan las mujeres transgénero y la dificultad para acceder a la protección social en Colombia. La investigación de la cual da cuenta el presente artículo responde a las constantes limitaciones de las personas transgenero por temas de discriminación.

La sociedad ha venido cambiando a nivel cultural, por lo que se crea una necesidad de reestructuración normativa y promoción a la inclusión de las minorías, en cuanto al respeto a las diferencias particulares que a lo largo de la historia han sido vulneradas.

Cuando se refiere a las minorías, se encuentra la comunidad LGTBIQ+ y específicamente las personas transgénero quienes han sido excluidos, especialmente en el campo laboral.

Las mujeres transgénero no cuentan con libre acceso al mercado laboral. Para el año 2019, el 40% de la población trans, estimada por el Centro Nacional de Consultoría, se encontraba desempleada, lo cual se puede deber a que los empleadores se rehúsan a contratar mujeres trans porque se visten “como mujeres” y otros las despiden si se enteran de que violan las normas sociales vistiéndose como mujeres fuera del horario laboral.

Por lo anterior, el trabajo sexual se presenta como la única oportunidad para las mujeres transgénero. Este les ofrece mayores ingresos, independencia y posibilidades en comparación con otros empleos y muchas veces es el único recurso que les queda cuando no les resulta posible acceder a ningún otro trabajo remunerado. Por otro lado, el trabajo en peluquerías y salones de belleza se convierte en una de las escasas maneras de obtener medios de subsistencia.

Adicionalmente, la falta de acceso a la educación, la estereotipación del trabajo en labores precarizadas, la discriminación laboral perpetrada por empresarios y empleadores y los bajos salarios son problemas comunes en el acceso al trabajo formal.

En cuanto a los derechos pensionales, se han ratificado jurisprudencias en donde se protegen los derechos de las mujeres transgénero donde se concientiza sobre la dignidad humana y la identidad de género.

Todas estas barreras limitan el acceso al empleo formal de mujeres transgénero, lo que termina impactando negativamente la posibilidad de que estas personas puedan cotizar de forma efectiva al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Para sustentar los argumentos aquí presentados, este artículo se va a dividir en 5 secciones: (i) aspectos sociolaborales de las mujeres transgénero en Colombia, (ii) efectividad de la protección social en Colombia, en el RPM y la RAIS, (iii) Soluciones jurídica relevante a la actualización de las normas pensionales de las mujeres

transgénero, (iv) tabla de derecho comparado, en cuanto a, régimen pensional, y por último se presentarán las conclusiones del artículo.

1. ASPECTOS SOCIOLABORALES DE LAS MUJERES TRANSGÉNERO EN COLOMBIA.

La palabra transgénero “es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer” (American Psychological Asociación, 2002, p.1)

Las personas transgénero son aquellas que transitan del género asignado socialmente a otro género. En ocasiones, el papel de género asignado por la sociedad no coincide con la perspectiva de la persona, de modo que a veces un sujeto de sexo masculino se identifica psicológicamente con lo femenino.

Ahora bien ¿Qué es una mujer transgénero? Una mujer transgénero es una persona que nació con sexo masculino y que, mediante tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas, así como la adquisición de atributos físicos femeninos, adquiere los caracteres sexuales del sexo opuesto

El término transgénero constituye una denominación genérica con el que se ha designado a aquellas personas cuya identidad de género y/o sexual es diferente a las expectativas convencionales basadas en las características físicas sexuales o el sexo que les fue asignado al nacer. El término es genérico toda vez que es empleado para describir una pluralidad de expresiones, experiencias e identidades, e incluye, entre muchas otras, a personas transexuales, transgénero, travestidos, intergénero, transformistas, drag queens y drag Kings. Así mismo, adoptó la noción de persona trans como la relativa a aquella “(...) que transita del género asignado socialmente a otro género. En ocasiones, el papel de género asignado por la sociedad no coincide con la perspectiva de la persona, de modo que a veces un sujeto de sexo masculino se identifica psicológicamente con lo femenino. (Corte Constitucional, Sentencia T-771/13, 2013)

En este caso, a lo largo de su ciclo de vida, estas personas se rehúsan a asumir el rol masculino que les fue asignado en principio por tu cuerpo y la sociedad, por lo tanto, asumen su identidad femenina y se encaminan a representar un rol de mujer en la sociedad.

Un aspecto para tener en cuenta sobre los aspectos sociolaborales de las personas transgénero es que antes de la entrada en vigor del Decreto 1227 de 2015, el cual establece que se puede corregir el componente del sexo en el registro civil máximo en dos ocasiones y en un término no inferior a 10 años desde la expedición de la escritura pública, y este se realizará ante un notario.

Por ende, si una mujer transgénero cuenta con dicho cambio con anterioridad a la solicitud de la pensión, para todos los efectos legales, el Estado reconoce que es una mujer, y debe acceder a la pensión de vejez dando aplicación al cumplimiento de los requisitos que la Ley 100 de 1993 establece para que las mujeres puedan pensionarse.

Acercándonos más al ámbito legal, la Corte Constitucional en su sentencia T-099 de 2015 identifica la orientación sexual y la identidad de género como un concepto personal e individual que, está en constante transformación de acuerdo con esas experiencias propias de la sexualidad.

La Corte Constitucional a lo largo de los años ha pasado de tener una visión bastante restringida sobre la identidad de género y la orientación sexual como conceptos arraigados a la naturaleza física de las personas, a verlo estos conceptos como dos categorías separadas que deben ser protegidas y no discriminadas. Este panorama lo que hace es asegurar tanto las garantías de la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad como la protección contra la discriminación, el acceso a la salud y el acceso a las garantías pensionales mínimas.

En Colombia, según un análisis realizado en 2017, esta cifra podría estimarse que las personas transgénero representan 0,1%. Dentro del panorama legal, en 2015 el Ministerio de Justicia con el Decreto 1227, permitió que personas con disforia de género cambiaran el sexo en su documento de identidad y, desde entonces, más de 1100 colombianos han solicitado dicho cambio en las notarías. (Solano, 2020, p. 1)

Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, estableció que las mujeres transgénero suelen tener una esperanza de vida entre los 30 y 35 años en Latinoamérica, por ende, nos encontramos frente a una comunidad que enfrenta no solamente con la estereotipación social atribuida por ideologías tradicionales, sino también por la discriminación social, laboral y familiar.

El hecho de que las mujeres transgénero tengan una expectativa de vida de 35 años y se enfrenten a situaciones de violencia, en razón a su identidad de género, impide que, en muchas ocasiones, puedan llegar a la edad establecida por la ley para acceder a una pensión de vejez. Si las mujeres transgénero en su mayoría no logran llegar al requisito de edad, la primera barrera estructural que tiene implicaciones en temas administrativos es una negativa de entrada al acceso de la pensión de muchas mujeres trans.

Desde el punto de vista laboral, se visualiza una disminución bastante importante para que las mujeres transgénero no cuenten con las oportunidades de encontrar un empleo formal las cuales provienen de las diferentes dificultades en el acceso dificultades en el acceso, permanencia y culminación de la formación educativa, lo cual, a futuro vendría a generar grandes barreras en el ingreso al mercado laboral, determinando así las garantías inequitativas en el sistema pensional de esta población.

En razón de la identidad de género las personas transgeneristas con altamente discriminadas (lo que lleva) de manera frecuente a la expulsión de la familia, al desplazamiento de sus sitios de origen, a la deserción del sistema educativo, a la existencia de dificultades de acceso y permanencia en el ámbito laboral lo que finalmente las ubica en situaciones de vulnerabilidad como el desempleo, la inestabilidad laboral, el ejercicio (sic) de la prostitución, adicciones, enfermedades discapacitantes (sic) de alto costo, habitabilidad en calle y en el mejor de los casos el trabajo de estilistas con deficientes condiciones de (sic) de seguridad social. (Corte Constitucional, Sentencia T-099/15, 2015)

Complementando lo anterior, la educación para las mujeres transgénero implica desigualdades relativas al menor acceso de las mujeres a niveles de maestría y doctorado en comparación con los hombres cisgénero, la poca participación de las mujeres como líderes de grupos de investigación y esto sucede por la gran

desensibilización del personal docente a la equidad de género que deberán tener en estos tiempos.

Las barreras con acceso y permanencia en el sistema educativo no permiten el alcance de los niveles educativos básicos ni el ingreso a la educación superior. En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional lidera la formulación de políticas públicas educativas para culminar con esos vacíos en las garantías del derecho a la educación y a la prestación de un servicio de educación de calidad, para impulsar el desarrollo integral de las personas y de la sociedad completa.

Al respecto, resulta fundamental que la educación inclusiva es una parte clave para acabar con la dicotomía tradicional. La educación inclusiva lo que pretende no es tomar una posición terca o cerrada, sino que todas las personas tengan las mismas posibilidades en una sociedad llena de limitaciones. Por esta razón, se tiene en cuenta que las mujeres transgénero y en general, las personas transgénero son un grupo de especial protección.

La especial protección a las personas transgénero va más allá del ámbito laboral, lo que implica que en atención a los principios constitucionales el exigirles la libreta militar para celebrar contratos con entidades públicas o particulares, ingresar a la carrera administrativa, tomar posesión de cargos públicos o para obtener grado profesional en centros de educación superior vulnera sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la identidad de género y a la vida en condiciones dignas, por cuanto, el fin para el cual se exige este requisito a la comunidad transgenerista es irrelevante en la medida en que contraria la inclusión social y el fortalecimiento de vínculos de respeto (Corte Constitucional, Sentencia T-476 de 2014, 2014).

En este sentido, la Corte Constitucional señaló también que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de aportar al sistema de pensiones por esa barrera social al acceso laboral y llegan a ser segregadas profesionalmente, lo cual, justifica que se adopten de tratos mucho más beneficiosos sobre sus posibilidades de acceder a la pensión de vejez

El trabajo formal en Colombia está ligado de manera estricta con las normas establecidas en los códigos. Este trabajo se caracteriza por tener funciones

establecidas que permiten que los individuos tengan estabilidad tanto laboral como personal. El empleo tiene dos factores de suma importancia: el factor objetivo y subjetivo; este primero se refiere a esas características básicas de un trabajo formal, como la estabilidad, la remuneración y el contenido del trabajo; por otro lado, el factor subjetivo refiere a lo que son las condiciones generales en el ámbito laboral.

Ahora bien, en el ámbito laboral de las mujeres transgénero, se entiende que como para todos, el trabajo es un derecho fundamental junto con el derecho a la pensión y a la seguridad social. El Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia define el trabajo como ese derecho que tienen todas las personas por el simple hecho de ser personas y se convierte también en una obligación social que goza de una especial protección por parte del Estado Colombiano.

En relación con su calidad de derecho humano el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) en su artículo 23 señala que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Siguiendo con lo anterior, para las mujeres transgénero es un reto en temas de discriminación, porque gracias al desconocimiento de políticas de inclusión, estas mujeres aun no cuentan con posibilidad amplia de empleo y mucho menos de empleos

formales, por lo cual, acuden a empleos informales donde se les pueda de alguna manera remunerar por su trabajo.

El trabajo informal es una de las formas más comunes en la comunidad de las mujeres transgénero, por esa imposibilidad de acceder a empleos comunes y formales por esa falta de garantías con relación a lo básico: salario mínimo, prestaciones sociales y demás.

En este sentido, conforme a la ley 100 de 1993 es importante establecer que la edad mínima para acceder a la pensión ante el RGM, para las mujeres 57 años y para los hombres 62 años, teniendo en cuenta que el número de semanas es el mismo para ambos géneros.

El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 cuenta con los requisitos que deben cumplir tanto las mujeres como los hombres, para acceder a la pensión de vejez en el RPM. En relación con lo anterior determina que: (i) a partir del 2015, las mujeres podrán acceder a su pensión de vejez al cumplir con la edad de 57 años junto con un mínimo de 1300 semanas cotizadas, y (ii) los hombres por su parte podrán acceder a su pensión de vejez a la edad de 62 años siempre y cuando cumplan con el mismo número mínimo de semanas cotizadas.

En conclusión, respecto de los aspectos sociolaborales de las mujeres transgénero existe un contexto social que genera dificultad de ese acceso efectivo a los derechos que tienen por el simple hecho de ser ciudadanos colombianos y por eso, no tienen como desarrollar las condiciones sociolaborales plenas.

2. EFECTIVIDAD DE LA PROTECCION SOCIAL PARA LAS MUJERES TRANSGENERO EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES COLOMBIANO.

La protección social está prevista como un derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y a nivel regional en el Protocolo de San Salvador.

Según la OIT la protección social es un derecho humano que se define como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social en todo el ciclo de vida. La protección social abarca nueve áreas principales: las prestaciones familiares y por hijo, las prestaciones de maternidad, de desempleo, las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las prestaciones de enfermedad, vejez, discapacidad, sobrevivientes, y la protección de la salud (Protección Social, 2017)

La protección social cumple un papel muy importante en el cumplimiento del desarrollo sostenible, la justicia social y el derecho humano a la seguridad social para todos. Está constituida por elementos esenciales de las estrategias de desarrollo para reducir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida, y respaldar el crecimiento inclusivo y sostenible.

Al respecto, el Banco Mundial expone que la protección social ayuda a las personas más vulnerables desde un enfoque transformador, debido a que no solo se fortalecen las personas que se encuentran en un estado vulnerable, sino que también se aseguran mayores oportunidades.

El objetivo del Sistema de Protección Social es garantizar que todos los colombianos y sus familias estén protegidos y atendidos. Por ende, las políticas públicas, se encuentran enfocadas a hacer que la seguridad social sea: i) Para toda la población: atendiendo el principio de universalidad, ii) Llegue a los más vulnerables: principio de solidaridad; y iii) la calidad de los servicios sea cada vez mejor: principio de eficiencia. (Sistema de Protección Social en Colombia, 2006),

El Sistema General de Pensiones está compuesto por 2 regímenes excluyentes que coexisten entre sí: el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es administrado por Colpensiones y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Al respecto se indica:

El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de

sobrevivientes o una indemnización previamente definida, de acuerdo con lo establecido en dicha ley. Dicho régimen se caracteriza por ser un régimen solidario de prestación definida, en el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas de acuerdo con lo dispuesto en la ley. (Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones, 2020)

Por otro lado, Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad es ese conjunto de entidades, normas y procedimientos mediante el cual sus afiliados pueden escoger entre los diferentes tipos de fondos en los cuales llevan a cabo los ahorros que tiene, dependiendo en el momento laboral en el que se encuentren.

Las personas que lleven a cabo este ahorro se pueden pensionar cuando quieran, pero siempre y cuando cumplan con el capital acumulado superior al 110% del SMLMV. También si el trabajador, quiere seguir cotizando, ya cumpliendo con el capital superior anteriormente dicho.

Lo anterior, tiene un componente de suma importancia que es el Sistema de Seguridad Social Integral, este se define como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Ley 100 de 1993, 1978).

La pensión de vejez, por ser una figura en la que se diferencia entre hombres y mujeres, debe garantizarse de acuerdo tanto con la construcción identitaria de la persona, como con lo que se encuentra en su registro civil del nacimiento. Siempre que la persona cuente con el cambio del componente del sexo en el registro civil y cumpla con los requisitos que establece la ley 100 de 1993, no existe una justificación constitucional para negarle la posibilidad de la pensión a ninguna persona.

La pensión de vejez es un derecho, su nombre hace referencia a la condición de edad avanzada (estipulada por la Ley) como requisito para su adjudicación.

La pensión se otorgará mediante un pago periódico mensual conforme a su Ingreso de Base de Liquidación (IBL). Su objetivo es garantizar una vida digna luego de su retiro laboral. Esta pensión no puede ser inferior a un SMLMV. (Bastidas, 2020)

Las principales diferencias entre estos dos regímenes se basan en el aporte en dinero, las semanas a cotizar, la edad mínima para la obtención de la pensión, la modalidad de la pensión y, por último, la heredabilidad. Pero la naturaleza excluyente del Sistema General de Pensiones no permite que haya una colaboración entre el RPM y el RAIS.

En primer lugar, los aportes de dinero en el Régimen de Prima Media, a cargo de Colpensiones, van a un fondo común para luego ser repartidos entre los afiliados para pagar las pensiones; en el Régimen de Ahorro Individual, que operan bajo las AFP (Administradoras Privadas de Fondos de Pensión), los aportes van a una cuenta de ahorro individual de propiedad de los afiliados.

En segundo lugar, las semanas a cotizar en el Régimen de Prima Media, son 1300 semanas requeridas; en el Régimen de Ahorro Individual no hay un mínimo de semanas para la pensión, depende de manera única al ahorro, sin embargo, si el no se cuenta con el capital, pero si con la edad requerida, se puede acceder a la pensión teniendo 1.150 semanas cotizadas.

En tercer lugar, la edad mínima para la obtención de la pensión en el Régimen de Prima Media es de 57 años para las mujeres, y 62 años para los hombres; en el Régimen de Ahorro Individual no se necesita contar con una condición de edad, lo que interesa en este régimen es el capital que haya en la cuenta de ahorro individual y debe equivaler al 110% del SMLMV.

En cuarto lugar, la modalidad de pensión en el Régimen de Prima Media la modalidad es únicamente la renta vitalicia; en el Régimen de Ahorro Individual se puede elegir entre 7 modalidades: Renta Vitalicia, Retiro Programado, Retiro Programado con Renta Vitalicia Diferida, Renta Temporal Variable con Renta Vitalicia Diferida, Renta Temporal Variable con Renta Vitalicia Inmediata, Retiro Programado sin

Negociación de Bono Pensional y Renta Temporal Cierta con Renta Vitalicia de Diferimiento Cierto

Y, por último, la heredabilidad en el Régimen de Prima Media no aplica por ser un fondo común y no una cuenta individual; en el Régimen de Ahorro Individual si aplica y se pueden heredar los saldos hasta el quinto grado de consanguinidad. En consecuencia, la Corte Constitucional, en diferentes ocasiones se ha pronunciado, en cuanto, a los procedimientos que se han tenido que realizar tanto las mujeres como los hombres transgénero, para el reconocimiento de sus derechos.

El sexo es un componente objetivo del estado civil que individualiza a la persona, pues como hecho jurídico no depende de la apreciación subjetiva de quien lo detenta, sino del carácter objetivo que tiene por ser un hecho de la naturaleza física (Sentencia T-504 de 1994, 1994). El cambio del componente “sexo” en el Registro Civil posibilita que las mujeres transgénero puedan acudir a un mecanismo administrativo expedito para ajustar sus documentos de identidad de acuerdo con su identidad.

En la sentencia T-440 de 2021, la Corte Constitucional determinó que las mujeres transgénero y las mujeres cisgénero son sujetos similares desde el punto de vista jurídico porque gracias al derecho fundamental a la identidad de género, se les garantiza a las mujeres transgénero el reconocimiento de la identidad de género y se exige que reciban un trato jurídico y constitucional conforme a la identidad que la represente.

Según la Sala Plena de la Corte Constitucional, las semejanzas en las barreras de acceso y permanencia en el ámbito laboral a las que, tanto las mujeres transgénero como las mujeres cisgénero se enfrentan durante su vida, que entorpecen el efectivo acceso del derecho a la pensión de vejez, son más sobresalientes que las diferencias biológicas que existen entre estas poblaciones, y los diferentes aspectos de discriminación que suelen padecer.

Lo anterior, debido a que dichas barreras estructurales las diferencian de la situación fáctica en la que se encuentran los hombres y exigen del Estado una acción afirmativa que las compense con el objeto de alcanzar la igualdad real y sustantiva en materia

pensional. De todas maneras, la Sala Plena señala esa imposibilidad de hacer una diferencia: las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres cisgénero de un lado, y aquellas que discriminan a las mujeres transgénero. (Corte Constitucional, Sentencia T-440, 2021).

Con intención de complementar el análisis anterior, la entidad Colpensiones en el 2018, le negó la solicitud de su pensión de vejez a la señora Helena Herrán Vargas, argumentando que no cumplía con uno de los requisitos, la edad, desconociendo así, su derecho a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, a la identidad de género y a la seguridad social. En este fallo, Colpensiones indicó que el hecho de que en su cédula y en su registro civil se vea reflejado ese cambio de sexo no la hace acreedora de beneficios pensionales. También argumentó Colpensiones en ese momento que la negativa en la solicitud de la señora Herrán, se trataba tanto de una protección del principio de legalidad en materia pensional como de una protección a la sostenibilidad financiera del sistema pensional.

La negativa de Colpensiones a reconocerle la pensión de vejez a Helena Herrán fundamentando que no era mujer para efectos pensionales, no era un argumento conducente porque, en primer lugar, ella se identificaba como mujer; en segundo lugar, ya tenía la corrección del componente “sexo” en el documento de identidad; y, por último, ya le había solicitado a Colpensiones el cambio de la información en sus bases de datos.

En el 2020 Helena Herrán Vargas, interpuso una acción de tutela ante la entidad Colpensiones, a través del cual logra la protección de sus derechos a la seguridad social, igualdad, a la dignidad y, por conexidad, a la identidad de género, y en ese orden de ideas, logra pensionarse.

“A pesar de que las mujeres transgénero no se enfrentan a las mismas barreras que afrontan las mujeres cisgénero en materia pensional, en todo caso son merecedoras de una medida afirmativa por parte del Estado que compense dichos obstáculos y garantice el acceso a derechos pensionales en condiciones de igualdad”. (Sanchez, 2021)

La Corte Constitucional estableció en varias sentencias un riesgo muy alto de fraude al sistema y abuso del derecho, se espera una garantía de buena fe de la población para se dé un buen uso de esta figura, pues no se atiende simplemente a un deseo por parte de la persona transgénero de obtener una pensión, sino reconocer que este grupo social se encuentra en un contexto de violencia, falta de empleo, falta de educación y problemáticas tanto familiares como públicas.

Colpensiones, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda resaltaron que adoptar un enfoque de género estricto, según el cual la edad de pensión de las mujeres trans debe ser siempre la edad del género con la que estas se identifican, podría conducir a un abuso de derecho y fraude al sistema pensional, que incrementaría aún más el pasivo pensional y afectaría la sostenibilidad financiera del sistema. Este riesgo de abuso derivaría de que, a los 56 años o antes, muchos hombres podrían estar incentivados a cambiar de forma fraudulenta su identidad de género y modificar el marcador de “sexo” en su registro civil, con el fin exclusivo de acceder al derecho pensional 5 años antes. Estas entidades reconocen que no es posible presumir que todos los hombres llevarían a cabo esta maniobra. (Corte Constitucional, Sentencia T-440 de 2021, 2021)

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, Colpensiones al tomar una decisión desproporcionada defendiéndose so pretexto de cuidar el patrimonio económico y público del país, causó una vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres transgénero en general.

En este sentido, la Corte Constitucional a fin de ser garante de la seguridad de los reconocimientos pensionales le comunicó a la rama legislativa que debe determinar exactamente de cuáles son los procedimientos y las prestaciones económicas pensionales de la población transgénero, para evitar posibles riesgos que lleven a un anticipamiento pensional.

La Corte Constitucional es clara también en afirmar, que todos los procedimientos que adopte Colpensiones como esa máxima autoridad del RPM y las administradoras de fondos pensionales de pensiones privadas siempre deben encaminarse al respeto de los derechos fundamentales y de esa buena fe pensional.

Por lo tanto, la Corte Constitucional admite que los fondos pensionales, tanto el público, como los privados, no deben otorgar pensiones de vejez anticipadas a hombres que cambian el componente del sexo en sus documentos de identificación, de masculino a femenino con propósito de acceder a la prestación económica de la pensión antes de lo que se espera.

La efectividad se apoya en el derecho fundamental de la dignidad humana, derecho a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad para que las mujeres transgénero gocen de las mismas oportunidades de las demás personas de la sociedad, sin ningún tipo de discriminación para que legislativamente se dé un avance a nivel pensional y de seguridad social.

3. SOLUCIONES JURIDICA RELEVANTE A LA ACTUALIZACION DE LAS NORMAS PENSIONALES DE LAS MUJERES TRANSGENERO.

En Colombia, se viene trabajando año tras año en el perfeccionamiento tanto económico como jurisprudencial de temas de seguridad social y beneficios para las mujeres transgénero.

Para iniciar este capítulo es fundamental hacer énfasis que la historia de la Seguridad Social en Colombia se ubica entre finales del siglo XIX y a inicios del siglo XX destacando que se definía a la misma como ese servicio público que debe ser concedido por el Estado colombiano dentro de los principios básicos de eficiencia, solidaridad, integralidad, etc.

Atendiendo a todo analizado en capítulos anteriores, gracias a que Colombia un Estado Social de Derecho, se les da la posibilidad a las mujeres transgénero puedan solicitar la pensión de acuerdo con las normas establecidas en la ley colombiana y se establecerá como ha sido esta línea jurisprudencial de eliminación de barreras que vulneran los derechos de las mujeres transgénero en Colombia.

3.1. Eliminar las barreras que vulneran los derechos fundamentales de las mujeres transgénero.

El Decreto 1260 de 1970 es conocido como el que expide el Estatuto del Registro Civil de las personas. Para el año 1980, el componente del sexo en el Registro Civil era comprendido como una característica biológica y no se podía modificar. Solamente se modificó en los casos de errores mecanográficos, ortográficos y aquellos que se denotaban en la comparación de documentos anteriores y se podían corregir con el otorgamiento de escritura pública.

Es por eso por lo que, 24 años después, con la sentencia T-504 de 1994, la Corte Constitucional promovió la interpretación del Decreto 1260 de 1970, diciendo que el proceso del cambio de sexo en el estado civil debía hacerse por medio de un proceso de jurisdicción voluntaria pero siempre y cuando, la persona tuviese la carga probatoria de demostrar que ha tenido los cambios genitales y psicológicos que correspondan al sexo de su elección.

Para las mujeres transgénero les resultaba forzoso acudir a los tribunales jurisdiccionales, ya que se creía que el cambio de género de las personas transgénero solo podía deberse a la variación en las condiciones materiales de vida que se producía tras la intervención médica en las características físicas que definen el sexo del solicitante o en la declaración sobre "disforia de género".

El cambio de sexo, el cambio de identificación, el cambio de nombre y todo lo que se relacione directa o indirectamente con la variación del estado civil, por ministerio de las leyes que rigen en nuestro país, están sometidos a un procedimiento y fallo judicial, porque lo determinan normas de orden sustancial, luego es claro que la protección del derecho deprecado tiene establecido un ordenamiento jurídico legal, que puede (sic) ser suplantado por el mecanismo tutelar, de conformidad con la Constitución Nacional y las mismas reglas que regulan la acción de tutela (Sentencia T-504 de 1994, 1999)

En el contexto colombiano, las mujeres transgénero empiezan a hacerse notar a través de la mencionada sentencia de tutela. En esta sentencia se le dio un amparo a los derechos de libre expresión y demás, reconociendo la posibilidad de cambiarse el nombre ante un notario.

Siguiente a esta, en el año 2011 por medio de la sentencia T-062 la señora Erick Yosimar Lastra Ortiz interna del penitenciario de Yopal, el cual manifiesta la constante vulneración de sus derechos. La Corte Constitucional reconoce que se le está afectando su derecho a la intimidad y demás, confirmando los fallos de la tutela para proteger su personalidad social y su dignidad humana.

Para continuar, la sentencia T-797 de 2012, se enfoca en los derechos de reconocimiento del nombre como atributo de la personalidad, derecho a la autodeterminación y el libre desarrollo de la personalidad, como razón para cambiarse en nombre de masculino a femenino, teniendo en cuenta el simple aparo de sus derechos humanos.

Más adelante, por medio de la sentencia T-063 de 2015, se empezó a analizar la posibilidad de que se pueda hacer el cambio del componente del sexo en los documentos civiles, contemplando la protección de los derechos fundamentales.

El derecho de cada persona a definir de manera autónoma su identidad sexual y de género y a que los datos consignados en el registro civil correspondan a su definición identitaria, se encuentra constitucionalmente protegido por las disposiciones que garantizan el libre desarrollo de la personalidad (art. 16 CP), el reconocimiento de la personalidad jurídica (art. 14 CP), y el respeto de la dignidad humana en las tres manifestaciones antes identificadas: (i) derecho a vivir como uno quiere; (ii) derecho a vivir bien; (iii) derecho a vivir sin humillaciones. (Corte Constitucional, Sentencia T-063, 2015).

Esta Sentencia, lo que buscó principalmente fue eliminar las barreras que vulneran los derechos fundamentales de las mujeres transgénero, privilegiando la autonomía y fomentando una interpretación diferente del género, en donde sea la persona la que determine cuál es su identidad. Las nuevas identidades suponen abarcar nuevas consideraciones, además de estas actuaciones judiciales, para así mejorar esos paradigmas de discriminación, otorgando un reconocimiento real y efectivo de los derechos fundamentales de las personas transgénero y en especial de las mujeres.

Si bien el reconocimiento legal de las mujeres transgénero en el régimen pensional puede llegar a generar una desestabilización tanto moral como política en Colombia, es

una situación que va a eliminar la discriminación que limitan que las mujeres transgénero se les reconozca el derecho a su intimidad y a su libre expresión.

Para finalizar, es claro que, aunque estamos en una sociedad bastante limitada, las mujeres transgénero que cumplan con la edad y el número de semanas mínimas cotizadas podrán iniciar el proceso de reconocimiento de pensión de vejez en el régimen público y todo gracias a esa labor garantista de la Corte Constitucional.

3.2. Régimen Pensional de las Mujeres Transgénero en el Derecho Comparado

En los últimos años, la CIDH se ha pronunciado en varias ocasiones y ha trazado diferentes lineamientos en cuanto a la discriminación y violencia que han sufrido las mujeres transgénero a través del mundo. La comisión ha tomado medidas afirmativas que buscan avanzar progresivamente hacia la solución de diferentes violaciones de Derechos Humanos de las mujeres transgénero. A continuación, se mostrarán varios casos importantes en Europa donde las mujeres transgénero han defendido sus derechos pensionales, humanos y sociales.

En materia de derechos internacionales de identidad de género, encontramos los principios de Yogyakarta. Estos fueron emitidos en el año 2007 y se encargan de afirmar las normas legales internaciones de derechos humanos con relación a la identidad de género y demás. Ahora bien, estos principios no son de carácter vinculante, consagran tratados internacionales que, si son vinculantes, en cuanto a la no discriminación, identidad de género y orientación sexual

En la Unión Europea hasta el momento, cuenta con 12 países que mantienen el requisito del cumplimiento de la edad, tanto para mujeres como hombres, para el acceso a la pensión de vejez. Solamente 3 países de la Unión Europea no cuentan con normas respecto al reconocimiento pensional de las mujeres transgénero.

En Reino Unido, a partir del año 2004, las mujeres transgénero pueden pensionarse con la edad del género con la cual se identifican.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en los casos Christine Goodwing contra el Reino Unido y Linda Grant contra el Reino Unido, estudió si exigir a las mujeres trans la edad de jubilación aplicable a los hombres como requisito para acceder a la pensión era compatible con el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). Por su parte, en los casos Richards contra la Secretaría de Trabajo y Pensiones del Reino Unido y MB contra la Secretaría de Trabajo y Pensiones del Reino Unido, el Tribunal Europeo de Justicia (TEJ) examinó si el derecho comunitario exigía otorgar un trato paritario a las mujeres trans y mujeres cisgénero en materia pensional. Por su similitud con el caso *sub examine* la Sala presenta un resumen de estas decisiones. (Corte Constitucional, Sentencia SU440-2021, 2007)

Christine Goodwin, fue una mujer transgénero activista de los derechos de su comunidad nacida en el año 1937, que representó un papel decisivo en la introducción de la ley del reconocimiento de género en el 2004. Christine interpuso la demanda contra el Reino Unido por la vulneración de su derecho a la igualdad, a la vida privada y a la no discriminación. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró que si hubo una vulneración de los derechos fundamentales y que al reconocer su cambio de sexo no se evidenciaba que ese reconocimiento llegará a producir o bien daño a terceros o un atentado al interés público.

Linda Grant, mujer transgénero, denunció al Reino Unido, porque se le negó la pensión de vejez cuando cumplió los 60 años (edad para jubilarse en Reino Unido), aludiendo que tenía que cumplir con la edad mínima, pero de los hombres para poder pensionarse. Al igual que Christine, también se le vulneraron esos derechos fundamentales y en especial, el derecho de la vida privada.

En Chile, las mujeres transgénero tienen derecho a ser tratadas conforme al género que se identifican en su registro civil, siempre y cuando se le haya informado a la Superintendencia de Pensiones, que es la encargada de comunicarle al Administrador de pensiones del cambio de la persona (...)

(...) En Uruguay, no hay diferenciación en cuanto al acceso a la pensión entre hombres y mujeres, sin embargo, existe una compensación para las personas transgénero que a lo largo de su vida han sufrido o fueron víctimas de violencia institucional que les haya limitado su libre expresión, en cuanto, a su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia T-099, 2015).

Además, en América Latina todos los países que lo conforman protegen los derechos de las mujeres transgénero, estableciendo el principio de igualdad ante la ley. Dentro de los países varían las normas que protegen los derechos fundamentales de las mujeres transgénero.

En relación con esto, vemos que ha sido un reto en todos los sentidos y en la mayoría de los países, tanto americanos como en todo el resto del mundo. Pues se siguen discriminando a las personas por esas decisiones vitales de toman y se violentan sus derechos por la misma razón. Colombia no se queda atrás con la actualización de normativas de derechos pensionales para las mujeres transgénero, pero se evidencia que aún existen vulneraciones a sus derechos por ser consideradas hombres.

Para concluir con este capítulo, la mayoría de los países se han encargado de expedir las normas necesarias para proteger esa vulnerabilidad por la que han pasado a lo largo de los años las mujeres transgénero y así poder dejar claro que también les son aplicables los requisitos de la categoría en la que se encuentren legalmente. Atendiendo a lo dicho en este capítulo, se debe reconocer que más allá de añadir nuevas normas jurídicas al ordenamiento jurídico colombiano, lo que se necesita es establecer no solo practicas sociales que rompan con eso esquemas discriminatorios sino un compromiso ético, donde se tome conciencia de que nos encontramos en una sociedad en constante cambio y que principalmente el reconocimiento del libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana y la identidad personal.

CONCLUSIONES.

En primer lugar, es claro que la vulneración hacía las mujeres transgénero, en cuanto a su protección social, es histórica, por lo cual, Colombia ha estado en la búsqueda constante del mejoramiento de las políticas y normas, bajo un trato equitativo a toda la población colombiana y sin discriminación, activando así mecanismos de bienestar y protección, en especial, a las mujeres transgénero.

En segundo lugar, el reconocimiento de la protección social como derecho, permite garantizar la adecuada función de este, dentro de la comunidad colombiana, ya que, se ha convertido en todo un reto porque la sociedad aún se encuentra sometida a preceptos morales y religiosos.

En tercer lugar, la Corte Constitucional se ha encargado de establecer una sólida jurisprudencia en materia de no discriminación y de igualdad de las mujeres transgénero, para así garantizar que estas sean reconocidas legalmente frente a todas las figuras jurídicas que generen tratos diferentes en razón al sexo o género.

En cuarto lugar, la constante lucha en la que se encuentra la sociedad colombiana por el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas transgénero, haciendo un énfasis en las mujeres, ya que, también nos encontramos en una sociedad machistas y llena de prejuicios.

Por último, pero no menos importante, llega a tener sentido que, aunque en Colombia se ha notado un avance constitucional, en cuanto, a ese reconocimiento pensional a esta comunidad tan violentada y discriminada, aún se evidencian baches en el camino hablando de esas entidades prestadoras del servicio público y privado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

American Psychiatric Association. (Asociación Estadounidense de Psiquiatría). (2013). *Sobre Las Personas Trans, La Identidad De Género Y La Expresión De Género*.

Bastidas, D. A. P. (2019). *Análisis Comparativo Entre El Régimen Pensional De Prima Media (Rpm) Y El Régimen De Ahorro Individual Con Solidaridad (Rais) En Colombia* [Fundación Universidad De América]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7671/1/2141115-2019-2-EF.pdf>

Cardona-Cuervo, J., & Universidad Cooperativa de Colombia, Cartago. (2016). *La construcción de los derechos del grupo social transgénero*. *ENTRAMADO*, 13(2), 84–95. <https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n2.24202>

Código Sustantivo del Trabajo. (1990). Decreto 2663 de 1950. 5 de agosto de 1950. Senado de la República de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Colpensiones. (2012). *¿Qué es el RPM?* www.colpensiones.gov.co. <https://www.colpensiones.gov.co/pensiones/publicaciones/120/que-es-el-rpm/#:~:text=El%20R%C3%A9gimen%20de%20Prima%20Media>

Colpensiones. (2016). *Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad*. <https://www.colpensiones.gov.co/preguntas-frecuentes/287/regimen-de-ahorro-individual-con-solidaridad-rais/>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Organización de los Estados Americanos*. <http://www.oas.org/es/cidh/>

Constitución Política de Colombia. Art. 25. 7 de julio de 1991. (Colombia). http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Constitución Política de Colombia. (1991). Art. 25. 7 de julio de 1991. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2013). Sentencia T-771 del 7 de noviembre de 2013. *Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional*. M.P.: *María Victoria Calle Correa*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2015). Sentencia T-099 del 10 de marzo de 2015. *Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional*. M.P.: *Gloria Stella Ortiz Delgado*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2011). Sentencia T-063 del 4 de mayo de 2011. *Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional. M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2015). Sentencia T-063 del 13 de febrero de 2015. *Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. M.P.: María Victoria Calle Correa*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2021). Sentencia T-044 del 9 de diciembre de 2021. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Paola Andrea Meneses Mosquera*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (2014). Sentencia T-476 del 9 de julio de 2014. *Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional. M.P.: Alberto Rojas Ríos*. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. República de Colombia. (1994). Sentencia T-504 del 8 de noviembre de 1994. *Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional. M.P.: Alejandro Martínez*. Bogotá, D.C., Colombia.

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Naciones Unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Decreto 1260 de 1970. [con fuerza de ley]. *Por el cual se expide el Estatuto del Registro del Estado Civil de las personas*. *Diario Oficial No. 33.118 del 5 de agosto de 1970*. https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/decreto_1260_de_1970.pdf

Leal, K. (2021). *La población transgénero y su dura lucha por conseguir empleo en Colombia*. CNC. <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/post/la-poblacion-transgenero-y-su-dura-lucha-por-conseguir-empleo-en-colombia>

Ley 100 de 1993. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. 23 de diciembre de 1993. *Diario Oficial No. 41.148*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2018) *Mineducación sugiere a las IES ampliar acceso a mujeres y personas LGBTI*. El Observatorio de la Universidad Colombiana. <https://www.universidad.edu.co/mineducacion-sugiere-a-las-ies-ampliar-acceso-a-mujeres-y-personas-lgbti/>

Ministerio de Salud. (2006) *ABC del Sistema de Protección Social*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/cartilla-abc-sistema-proteccion-social-2006-pars.pdf>

O'Flaherty, M. (2007). Principio de Yogyakarta. *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Organización de los Estados Americanos. (2015). *En el Día Internacional de la Memoria Trans, CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América*. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/137.asp>.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Protección Social*. <https://www.ilo.org/100/es/story/protection/>

Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida. (2020). *Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones*. <https://ant.foncep.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/regimen-solidario-prima-media-prestacion-definida>

Sanchez, A. (2021). *¿Es discriminatoria la pensión de vejez con las mujeres trans?* Edu.co. <https://derechoypolitica.unibague.edu.co/noticias-consultorio-juridico/145-es-discriminatoria-la-pension-de-vejez-con-las-mujeres-trans>

Solano, C. (2020) *Falta de garantías laborales: una lucha para las mujeres trans en Colombia*. Universidad EAN. <https://universidadean.edu.co/estudiantes/catarsis/falta-de-garantias-laborales-una-lucha-para-las-mujeres-trans-en-colombia>