



**La edad en la pensión de vejez en el régimen de prima media para personas  
no binarias**

Maureen Camila Corro Posada

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024



**La edad en la pensión de vejez en el régimen de prima media para personas  
no binarias**

Maureen Camila Corro Posada

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal  
Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

## 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, así mismo, 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.

Maureen Corro

Maureen Camila Corro Posada

## Sumario

Resumen .....	5
Introducción.....	5
1. La regulación de la pensión de vejez en el RPM en Colombia.....	8
2. El reconocimiento del género no binario en Colombia y sus efectos en el Régimen de Pensiones desde una perspectiva socio-jurídica .....	15
3. Soluciones frente al problema del requisito de la edad para las personas no binarias.....	21
Conclusiones.....	27
Referencias .....	28

# LA EDAD EN LA PENSIÓN DE VEJEZ EN EL RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA PARA PERSONAS NO BINARIAS

## Resumen

El presente artículo tiene como propósito evaluar la situación de las personas de género no binario en Colombia, pues a partir de la sentencia T-033 del 2022, la Corte Constitucional ha ordenado incluir el género no binario en los documentos de identificación. Esta decisión de la Corte conlleva una serie de consecuencias en el ordenamiento jurídico colombiano, en tanto existen derechos u obligaciones que dependen del género en Colombia, tales como acceder a la pensión de vejez o prestar el servicio militar obligatorio. Es por esto que surge la inquietud sobre cómo estas personas de género no binario van a acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media, ya que tiene requisitos de edad distintos para hombre y mujer.

Ante esta situación, se han presentado diferentes posibles soluciones como unificar el requisito de la edad en el régimen de prima media, eliminarlo o crear una edad diferente para éste nuevo género. Con la finalidad de encontrar la mejor solución, se realizará la investigación mediante la metodología cualitativa, a través del enfoque hermenéutico y análisis de textos teniendo en cuenta la normativa y jurisprudencia vigente.

**Palabras Clave:** pensión de vejez, no binario, género, sexo, régimen de prima media con prestación definida

## Introducción

Alrededor del mundo existen hoy en día diferentes movimientos que promueven el desarrollo de temas como la identidad de género y la igualdad. Estos temas han

tenido importancia en el ordenamiento jurídico colombiano, pues desde hace un tiempo, las altas Cortes han venido creando jurisprudencia sobre situaciones en relación con estos temas, ya que se han evidenciado vacíos normativos de gran importancia a medida que se han adoptado nuevas decisiones.

En la sentencia SU440 de 2021 la Corte Constitucional determinó que las mujeres transgénero tienen derecho a acceder a la pensión de vejez a la misma edad que las mujeres cisgénero, evidenciando así una evolución por parte del sistema judicial en temas de identidad de género. Sin embargo, la Corte ha dejado sin regulación algunas situaciones, esto genera lagunas jurídicas, lo que significa que no hay norma expresa que resuelva esas controversias. Ejemplo de ello es la sentencia T-033 del 2022, en la cual la Corte Suprema de Justicia ordenó incluir el género no binario en los documentos de identidad, esta decisión genera diferentes consecuencias en el ámbito jurídico colombiano, toda vez que el género es una característica a tener en cuenta para algunos derechos u obligaciones (Sentencia SU440 de 2021, 2021).

La diferenciación en la edad para acceder a la pensión de hombre y mujer tiene una explicación basada tanto en sexo como en género. Ello lo explica la sentencia C-410 de 1994, en donde la Corte Constitucional aclara la constitucionalidad de la diferenciación en la edad para la pensión de vejez en hombres y mujeres. En primer lugar, las mujeres tienen una mayor dificultad de acceder a un trabajo formal. Con el paso del tiempo, la mujer ha podido acceder al trabajo, pero ello no ha sido ni en gran medida, ni ha librado el camino de obstáculos, ya que es poco probable ser promovida, su trabajo no es estable, se le otorgan ocupaciones secundarias y mal remuneradas. A ello se le suman las tareas del hogar, pues a pesar de poder acceder al trabajo, no se le han relevado las labores domésticas que tampoco son remuneradas, así, la mujer cumple una doble jornada laboral teniendo en cuenta su trabajo formal y su trabajo socialmente impuesto como ama de casa. En consecuencia, el tiempo de descanso para la mujer en su vida productiva es nulo, pues fines de semana y festivo, se dedica a las actividades domésticas, mientras el resto de la familia se dedica al ocio (Sentencia C-410 de 1994, 1994).

Todo lo anterior, explica la Corte, hace propensa a la población femenina de un deterioro más temprano en su salud física y mental, pues pese a que, en promedio, las mujeres tienen una mayor expectativa de vida, investigaciones en otros países indican que los hombres gozan de una mayor calidad de vida, padecen en menor grado que las mujeres de problemas de enfermedad, pobreza, soledad e institucionalización. Es así entonces como la Corte explica la distinción de edad entre hombres y mujeres para acceder a la pensión de vejez, lo que se traduce en que la mujer merece un descanso anticipado por sus condiciones en la sociedad que la rodea (Corte Constitucional, Sentencia C-410 de 1994).

A pesar de conocer el origen del requisito de edad para poder pensionarse, el vacío persiste frente a las personas de género no binario, pues dicha diferenciación se queda corta en algunos aspectos, principalmente de género, pues el género no binario hace referencia a las personas que no se identifican como hombres o como mujeres, sino como los dos o ninguno, por ello sus roles pueden ser o no los socialmente aceptados según su sexo, así, los argumentos del acceso al trabajo o las tareas del hogar no son válidos en este contexto, esto sin olvidar el hecho de que la Corte Constitucional ha otorgado a mujeres transgénero el derecho de acceder a la pensión según su género (femenino), y no según su sexo (masculino), lo que quiere decir que el requisito de edad que se aplicará para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media será acorde al género y no al sexo, por ello es necesario saber cómo es la aplicación del requisito de la edad para la pensión de vejez en el régimen de prima media para las personas no binarias, ya que este género es nuevo en el ordenamiento jurídico colombiano.

Es por ello que resulta necesario analizar la aplicación del requisito de la edad para la pensión de vejez en el RPM para las personas no binarias, pues se evidencia la existencia de una laguna jurídica en la que un nuevo género en el ordenamiento jurídico colombiano, el género no binario, no tiene regulación frente al requisito de la edad para pensionarse por vejez, es decir, en este momento una persona de género no binario está cotizando al sistema de pensiones sin saber hasta qué edad debe trabajar y cotizar para poder pensionarse.

El presente artículo se llevará a cabo a través de una metodología cualitativa con análisis de textos, ya que se busca dar solución al vacío normativo que se presenta frente a la comunidad no binaria respecto de la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media, teniendo en cuenta la normativa y jurisprudencia vigente. Lo anterior mediante un enfoque hermenéutico deductivo, en tanto se analizan las normas pensionales generales al punto de llegar a aplicarlas a particulares manteniendo el espíritu de la norma. Es decir, se parte de la generalidad en el tema de pensiones para llegar a la particularidad de la comunidad no binaria y cómo se aplica la norma en dicha comunidad.

La finalidad que persigue este artículo es proponer una solución que pueda llenar el vacío normativo que se presenta a partir de la inclusión del género no binario en los documentos de identidad, ello mediante el estudio de la pensión del régimen de prima media y la revisión, desde una perspectiva socio-jurídica, del reconocimiento del género no binario en Colombia y sus efectos en el régimen de pensiones.

Para ello, artículo se desarrollará en tres apartados que dan explicación a cada uno de los temas que resultan fundamentales para el propósito del mismo, siendo el primer apartado sobre la regulación de la pensión de vejez en el RPM en Colombia; el segundo sobre el reconocimiento del género no binario en Colombia y sus efectos en el Régimen de Pensiones desde una perspectiva socio-jurídica; y por último, se presentarán las posibles soluciones frente al problema del requisito de la edad para las personas no binarias.

## **1. La regulación de la pensión de vejez en el RPM en Colombia**

El Sistema General de Seguridad Social en Pensiones consiste en una serie de medidas en el campo laboral que tienen el fin de amparar a la población ante la vejez, invalidez o muerte a través de la respectiva pensión (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023).

Este sistema está compuesto por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Los cotizantes pueden elegir el régimen que prefieran, pero solo pueden

trasladarse de uno a otro cada 5 años, además, faltando 10 años para pensionarse no podrá trasladarse de régimen (Corte Constitucional, Sentencia C-1024 de 2004).

En el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones es relevante distinguir el ingreso base de cotización, el ingreso base de liquidación y la tasa de cotización. El ingreso base de cotización es el salario recibido por el trabajador, con un mínimo de 1 SMLMV y un tope máximo de 25 SMLMV. El ingreso base de liquidación es el promedio del ingreso base de cotización sobre los cuales se haya cotizado durante los 10 años anteriores o durante todo el tiempo que ha cotizado si es menor a 10 años. Por último, la tasa de cotización es el 16% del IBC, y representa lo que efectivamente tiene que pagar el trabajador a la seguridad social para cubrir el riesgo de invalidez, vejez y muerte (Zúñiga, 2020).

En resumen, el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones se encarga de garantizar la calidad de vida a las personas de cara a los riesgos de invalidez, vejez o muerte. Dicho sistema está compuesto por el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS).

El primero, es el régimen público que garantiza la pensión de aquellos que ya accedieron a ella con las cotizaciones de quienes continúan laborando, y establece requisitos de edad y semanas de cotización dependiendo del género. El segundo, es el régimen privado y está compuesto a su vez por las diferentes Administradoras del Fondo de Pensiones, y a diferencia del RPM, administra los ahorros de cada persona hasta completar un mínimo determinado por ley que garantice la calidad de vida del pensionado, por lo que en principio no contempla requisitos más allá del monto necesario para acceder a la pensión.

**1.1. Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad:** es un régimen privado en el cual el afiliado puede pensionarse a la edad que desee siempre que su cuenta le garantice una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente. Se pueden pensionar a la edad que el ahorro se los permita, ya que la fuente de financiación que depende directamente de los ahorros que se depositan en la cuenta individual de cada cotizante. Para la pensión de sobrevivientes e

invalidez los requisitos son los mismos del RPM (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023).

En este régimen existen modalidades de pensión que escoge el cotizante dependiendo de cómo quiera recibir su pensión:

- **Retiro programado:** es la Administradora del Fondo de Pensiones la que se encarga contra la cuenta de ahorro pensional y del bono pensional de cubrir una pensión del afiliado. Esa pensión agota los recursos de ese pensionado en la medida que se va pagando, cada año se recalcula el valor de la pensión a la que tendría derecho esa persona, dividiendo ese ahorro individual por el capital necesario para financiar una pensión no menor al salario mínimo (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).

- **Renta vitalicia:** el afiliado contrata con una aseguradora el pago de una renta mensual hasta el momento de su fallecimiento y el pago de pensiones a beneficiarios por el tiempo que tengan derecho. El pago debe ser constante en el tiempo y no puede ser inferior a un salario mínimo. La Administradora del Fondo de Pensiones se encarga de negociar esa pensión con una aseguradora (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).

- **Retiro programado con renta vitalicia diferida:** es la combinación de las dos modalidades anteriores, el afiliado contrata con la aseguradora el reconocimiento de una renta vitalicia a partir de una fecha determinada, teniendo en su cuenta de ahorro pensional los fondos que considere necesarios para asegurarse una pensión con retiro programado durante el periodo que medie entre el disfrute de la pensión y el momento que empiece la renta vitalicia (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).

- **Retiro programado sin negociación del bono pensional:** el afiliado puede acceder a la pensión de manera anticipada a la redención del bono pensional, porque el bono pensional se redime bajo el cumplimiento de ciertas condiciones, la Superintendencia Financiera permite pensionarse sin cumplir las

condiciones de redención del bono dejándolo para un momento posterior (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).

- **Renta temporal variable con renta vitalicia diferida:** el afiliado contrata con una aseguradora para que le pague una renta vitalicia en un momento posterior al que se pensiona. Deja en su cuenta de ahorro pensional recursos suficientes para que se le pague una renta variable desde el momento en que se pensiona y la fecha en la que la renta vitalicia empieza a ser asumida por la aseguradora (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).
- **Renta temporal variable con renta vitalicia inmediata:** el afiliado contrata con la aseguradora el pago de una renta vitalicia inmediata y retiene en su cuenta de ahorro pensional unos recursos suficientes para pensionarse por retiro programado (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).
- **Renta temporal cierta con renta vitalicia de diferimiento cierto a cargo de la aseguradora:** el afiliado contrata al mismo tiempo con una aseguradora el pago de una renta temporal cierta y el pago de una renta vitalicia de diferimiento cierto, la cual se inicia a pagar una vez expire la renta temporal cierta y durará hasta el fallecimiento del pensionado (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1779 de 2019).

**1.2. Régimen de Prima Media con Prestación Definida:** en este régimen los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes o, a falta de requisitos, la indemnización sustitutiva, según lo establecido en la ley. Este mecanismo consiste en un fondo común de naturaleza pública generado a partir de las cotizaciones de los afiliados, que garantiza el pago de las prestaciones de los pensionados.

En el Régimen de Prima Media, el 13% del 16% del IBC va al fondo común y el 3% restante se utiliza para gastos de administración. Este sistema es administrado por Colpensiones, su principal característica es que el dinero, aportado por empleadores y cotizantes, se destina a una bolsa común de la cual salen los recursos

para el pago de la mesada de los pensionados, la cual no genera ningún rendimiento.  
(Proteccion Fondo De Pensiones y Cesantias, s.f.)

Se accede a él con base en parámetros objetivos definidos en la ley:

- **Pensión de vejez:** 1300 semanas cotizadas y haber cumplido 57 años si es mujer, o 62 si es hombre.
- **Pensión de invalidez:** se le reconoce a quien es invalido, quien tenga más del 50% de pérdida de capacidad laboral y tenga cotizadas 50 semanas en los últimos 3 años con antelación a la estructuración de la invalidez
- **Pensión de sobreviviente:** se reconoce a los beneficiarios de aquellas personas que se encontraban pensionadas o tenga cotizadas 50 semanas en los últimos 3 años con antelación al fallecimiento del afiliado.

Adicionalmente, es importante que la Corte Constitucional se ha pronunciado mediante Sentencia C-197 de 2023 sobre las semanas requeridas para acceder a la pensión en el caso de las mujeres, explicando que:

Las mujeres padecen escenarios de discriminación histórica en el entorno del trabajo, que impactan sus posibilidades de acceder a prestaciones económicas durante la vejez. En ese sentido, ha considerado que ellas enfrentan distintas barreras sociales, culturales y económicas para acceder al mercado laboral. Esas dificultades, eventualmente, pueden generar la interrupción de sus periodos de ocupación; y, con ello, la imposibilidad de completar los aportes exigidos por la ley para obtener un amparo contributivo durante la adultez mayor. (Corte Constitucional, Sentencia C-197 de 2023)

Por esta, y las demás razones expuestas a lo largo de la sentencia, que confirman la dificultad que presentan las mujeres de tercera edad para acceder a la pensión, la Corte ordenó que:

A partir del 1° de enero de 2026 y si el Congreso no establece el régimen pensional antes indicado, 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 y, a partir del 1° de enero de 2027, se disminuirá en 25 semanas cada año hasta llegar a 1000 semanas. (Corte Constitucional, Sentencia C-197 de 2023)

Lo anterior significa que en 2026 las mujeres podrán acceder a la pensión si cuentan con 1250 semanas y 57 años de edad. Además, desde 2027 podrán acceder a la pensión con la misma edad, pero con 1225 semanas cotizadas, y de allí en adelante se irán restando 25 semanas cada año hasta llegar a 1000 semanas.

### **1.3. Estadísticas de la Pensión de Vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida**

Es importante conocer las cifras de pensionados en el país a través del Régimen de Prima Media, ya que a partir de ello se evidencia el alcance que tiene este régimen en específico sobre el cual se encuentra la laguna jurídica que aborda el presente artículo.

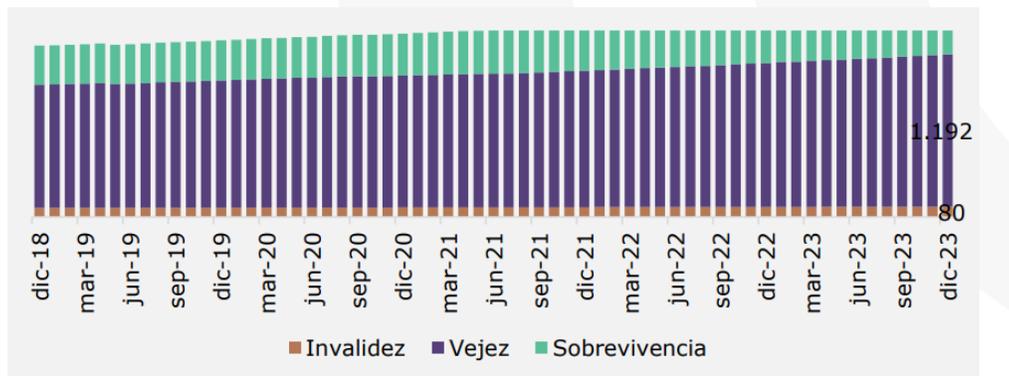
Respecto del mes de diciembre de 2023, la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) emitió un informe en el que se realizan estadísticas sobre distintos puntos del Régimen de Prima Media, dentro del cual destacó:

En el último mes se reconoció la pensión a 9.064 colombianos y colombianas, personas que se sumaron a las 1.648.199 que reciben esta prestación económica actualmente. La ciudad con mayor número de personas pensionadas es Bogotá, donde se concentra el 28,7%. (Administradora Colombiana de Pensiones, 2023)

Sin embargo, el extracto anterior se refiere a personas pensionadas, dentro de las que califican aquellas que han sufrido riesgos de invalidez o muerte. Para el caso de pensión por vejez, Colpensiones revela la gráfica número 1.

A partir de la gráfica número 1 se evidencia que el mayor número de personas que acceden a la pensión lo hacen a través de la pensión de vejez, seguidos por aquellos que acceden a la pensión de sobrevivencia, relacionada con el riesgo de la muerte, y por último, las personas que acceden a la pensión por riesgo de invalidez.

**Gráfica 1.** Personas pensionadas por tipo de riesgo: invalidez, vejez y sobrevivencia en Colpensiones



**Fuente:** Administradora Colombiana de Pensiones, 2023, pág. 8

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que en los últimos años, aproximadamente desde 2018, los colombianos han optado por afiliarse al régimen de público de pensiones, después de que en años anteriores, durante la crisis del sistema pensional, la mayor parte de la población migrara a fondos privados. Tal como se explica en el siguiente apartado:

Si se revisan los traslados desde los fondos privados a Colpensiones, de 2018 a 2022 son 551.020 las personas que decidieron cambiar al régimen de prima media (RPM) y la cifra solo para 2022 fue de 106.421 cotizantes. (...) Del otro lado, es decir de Colpensiones a las AFP, el traslado durante 2022 fue de 1.270 usuarios. (Cardenas, 2023)

Sobre el ingreso de nuevos afiliados a Colpensiones en el mes de diciembre de 2023, la Administradora Colombiana de Pensiones reveló que para ese mes contaron con 6.798.472 personas afiliadas a la entidad.

Recuérdese que el vacío normativo que se presenta respecto del acceso a la pensión de vejez en las personas de género no binario obedece a los requisitos de edad y semanas cotizadas que se establecen en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, o lo que es lo mismo, el régimen público de pensiones.

Este vacío no se presenta de igual forma en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, o regímenes privados, ya que, como se explicó anteriormente, ofrecen

modelos de pensión distintos al régimen público, y obedecen al capital ahorrado suficiente para garantizar una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo. Sin embargo, la ley 100 de 1993 en su artículo 35 introdujo la figura de garantía de pensión mínima de vejez. Esta figura permite que el Fondo de Garantía de Pensión Mínima complete la parte que les hace falta para obtener la pensión mínima de vejez a las personas afiliadas al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) si la persona ha cumplido la edad requerida, es decir, 62 años si es hombre, y 57 años si es mujer, pero han cotizado por lo menos 1.150 semanas en toda su vida laboral (Ministerio de Trabajo, 2016).

## **2. El reconocimiento del género no binario en Colombia y sus efectos en el Régimen de Pensiones desde una perspectiva socio-jurídica**

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. La construcción de la identidad es un proceso dinámico y dialógico, influenciado por las relaciones de una persona con su entorno, además de que no es estática ni determinada por la naturaleza, sino que es moldeada por la interacción social, principalmente a través del lenguaje, ya que este crea las condiciones para que una persona pueda identificarse y reconocerse de diversas maneras (Torres Patiño & Villamizar Gil, 2020).

El género no binario, es aquel que no se relaciona con lo atribuido a hombres y mujeres, es decir, géneros totalmente alejados de los conceptos de hombre o mujer que actualmente se reconocen como válidos. Se podría definir como aquel que no encaja dentro del espectro binario del género, es decir, que no es siempre hombre o mujer. Además, puede incluir a quienes que se sienten como una mezcla de ambas identidades binarias o ninguna de ellas (Torres Patiño & Villamizar Gil, 2020).

Anteriormente no había desarrollo de este género en el ordenamiento colombiano, pues la jurisprudencia actual se concentra principalmente en temas intergénero, donde una persona se encasilla en un género opuesto a su sexo, y la Corte Constitucional siempre ha defendido la identidad de género frente al sexo

biológico. Sin embargo, existía cierta invalidación de las identidades no binarias ya que, aunque era posible cambiar el sexo y el nombre en el documento de identidad de las personas transgénero, dicho cambio solo podía realizar hacer dentro de las categorías binarias de "Mujer" y "Hombre". Por lo tanto, en Colombia se vulneraban completo las identidades no binarias, ya que no existían categorías que reconozcan dicha identidad como legítima (Torres Patiño & Villamizar Gil, 2020).

Sin embargo, ya se ha tomado la primera decisión frente al género no binario, lo que significa que ya inicia jurisprudencia sobre este tema. En la sentencia Sentencia T-033 de 2022, la Corte Constitucional inicia por definir que la identidad de género no binaria es aquella que no se concibe en lo masculino o femenino, no se representan por estas categorías. Además, indica también que la identidad de género es una construcción individual, sujeta a las elecciones personales del individuo respecto de la forma en que vive su sexualidad, en lo personal y en la exteriorización a la sociedad.

La identidad de género no puede concebirse estática, pues a través de las relaciones sociales somete sus categorías, nociones y valoraciones a una permanente confrontación y redefinición. Las construcciones sobre el género se encuentran mediadas por los regímenes sociales y por un sistema de ordenación sobre las reglas que lo rigen (Corte Constitucional, Sentencia T-033 de 2022).

Con ese razonamiento concluye que:

El sistema sexo/género de una sociedad no obedece a un orden natural dado, sino que es un producto de la cultura y, por tanto, es temporal y cambiante, ya que existen diferentes culturas sexuales que determinan los modos de ser hombre y ser mujer. Los sistemas sexo/género son representaciones culturales que responden a relaciones históricas y sociales. (Corte Constitucional, Sentencia T-033 de 2022)

Adicionalmente explica la diferencia que puede haber entre las personas transgénero y las de género no binario, indicando que las primeras son aquellas que no cumplen con las expectativas sociales sobre el cuerpo de hombres y mujeres al nacer, a quienes se les ha reconocido su derecho a rectificar los registros de nombre y sexo, así como reconocer su personalidad jurídica independientemente de la

ambigüedad de su sexo. Sin embargo, el género no binario consolida su identidad de acuerdo con sus experiencias personales, más que en su condición biológica. Por lo tanto, las identidades no binarias no están ligadas necesariamente a la corporalidad, por ello no se puede establecer una relación fija entre la condición intersexual y la identidad de género no binaria.

Posteriormente La Corte recurre al derecho comparado para demostrar que otros Estados han enfrentado el desafío de reconocer formalmente las vivencias de las personas que no se identifican como masculinas ni femeninas, creando marcadores de género no binarios a través de acciones judiciales, legislativas o administrativas. Países como Canadá, Argentina, Alemania, Estados Unidos, etc., han incluido en los diferentes documentos de identidad, ya sea el propio del país o en el pasaporte, la posibilidad de identificarse como género no binario (Corte Constitucional, Sentencia T-033 de 2022).

Ahora, conociendo en qué consiste el género no binario, se deben identificar los efectos del reconocimiento de este género en la sociedad en como impacta el ámbito jurídico. Las personas no binarias se enfrentan a diferentes desafíos en su rutina diaria, entre estos se encuentra la falta de reconocimiento legal y administrativo de sus identidades de género, lo cual complica el proceso de obtener documentos de identidad que reflejen con precisión su identidad de género.

En un estudio realizado en España, donde se entrevistó a esta comunidad, se evidenciaron diferentes problemáticas que rodean al género no binario. Los sujetos respondieron que, desde su perspectiva, mayor parte de las problemáticas tienen como causa el desconocimiento.

Para la mayoría de las personas que forman parte de este estudio, este hecho responde a la ausencia de varias condiciones fundamentales: marcos socioeducativos inclusivos, reconocimiento institucional, garantías formativas a profesionales y familias, y referentes no binarios fuera de las redes sociales. La falta de referentes no binarios diversos no estereotipados en el ámbito de las instituciones públicas, especialmente en entornos educativos y en servicios de acompañamiento a las familias de personas no binarias, es señalada como una necesidad prioritaria para

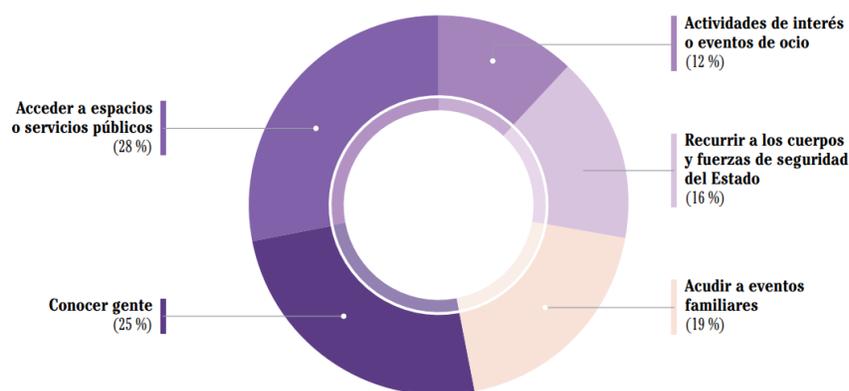
abordar las respuestas de desconocimiento y confusión del entorno cotidiano. (Ministerio de Igualdad de España, 2022)

Adicionalmente, uno de los puntos en los que más se ven afectados son en el acceso a los servicios médicos, pues:

Un trato adecuado en estos servicios depende de la «voluntad» de la profesional o la «suerte» de las circunstancias. Esta inseguridad en el acceso a servicios públicos básicos se enmarca en la falta de garantías y protección ante experiencias de (i) insistencia en el trato fuera del nombre, pronombres y género solicitados, (ii) falta de sensibilidad, interés e información sobre las realidades no binarias y (iii) omisión en la aplicación efectiva de marcos contra la discriminación. (Ministerio de Igualdad de España, 2022)

Estos obstáculos, que se han vuelto cotidianos para las personas de género no binario, los han obligado a limitar su socialización con la comunidad para evitar recibir comentarios de odio. Es así como se evidencia en el gráfico 2 que en una encuesta se concluye que las actividades más evitadas incluyen el acceso a espacios o servicios públicos, conocer nuevas personas y asistir a eventos familiares:

**Gráfico 2.** Actividades evitadas por la comunidad de género no binario para evitar la discriminación



**Fuente:** Ministerio de Igualdad de España, 2022, pág. 77

Es importante mencionar la invisibilidad entorno a las personas de género no binario, ya que un aspecto fundamental de las personas no binarias es cómo se las percibe y se las trata dentro del marco binario de género, donde es común asumir su sexo asignado al nacer o considerarlas como individuos que están en proceso de transición hacia una identidad binaria. Este fenómeno plantea desafíos complejos para la autonomía de estas personas, ya que desafiar estas suposiciones puede resultar en formas de exclusión y violencia.

Además, la falta de reconocimiento social de las personas no binarias también puede llevar a la discriminación y la exclusión en la vida cotidiana, incluyendo el acceso a empleo, vivienda y servicios básicos. Esto puede afectar su calidad de vida y su bienestar emocional, y puede llevar a problemas de salud mental como la depresión y la ansiedad. (Romero Gomez & Pinzón Sánchez, 2023)

Este fenómeno abarca los diferentes aspectos de la sociedad, tales como en las entidades gubernamentales y en el acceso a instituciones para la población refleja la falta de reconocimiento y representación de esta comunidad en los espacios de toma de decisiones. Es muy común que las estructuras políticas, gubernamentales y sociales sigan operando dentro de un marco binario de género, lo que significa que las personas no binarias son sistemáticamente excluidas.

Una de las consecuencias más importantes, y que da origen a la problemática planteada en el presente artículo, es el acceso a instituciones estatales y demás figuras que giran en torno al género, tales como acceder a la pensión de vejez, prestar el servicio militar obligatorio o acceder a la prestación de los servicios de salud para determinados procedimientos.

El servicio militar tiene origen en el artículo 216 de la Constitución Política de Colombia, según el cual, todos están en la obligación de tomar armas cuando sea necesario. Sin embargo, existen algunas excepciones, dentro de las cuales se encuentran las personas con discapacidad, los indígenas, mujeres transgénero. Se evidencia entonces un vacío en tanto la excepción aplica para mujeres transgénero, no para personas no binarias, por lo tanto, hasta ahora no existe claridad si una persona no binaria debe o no prestar el servicio militar obligatorio (Ministerio de Justicia y Derecho, 2021).

Por otro lado, el acceso a la pensión tiene relación especial con el Régimen de Prima Media con Prestación definida, en el que hay diferenciación en los requisitos necesarios para acceder a la pensión, pues, aunque las semanas cotizadas deben ser las mismas, la edad es diferente, las mujeres requieren haber cumplido 57 años y los hombres 62.

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad no existe mayor problemática ya que aquí los requisitos para pensionarse no tienen relación con el género sino con el monto cotizado, ya que la importancia radica en que el capital sea el suficiente para garantizar a esa persona la pensión mensual por encima del 110% de un smlmv. Sin embargo, existe un vacío para este régimen respecto de la comunidad no binaria en razón de la figura de garantía de pensión mínima de vejez porque trae a colación los requisitos del RPM para obtener una pensión mínima de vejez cuando se han cotizado por lo menos 1.150 semanas. Este vacío es aparente, ya que remite a los requisitos del Régimen de Prima Media, por tanto, cuando dicho régimen establezca los requisitos para las personas de género no binario, serán esos mismos los que apliquen como requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez de la que habla la ley 100 de 1993 en su artículo 35.

La incertidumbre jurídica que enfrentan las personas de género no binario al tratar de entender cómo acceder a la pensión en Colombia, particularmente en relación con los requisitos de edad del régimen de prima media con prestación definida, representa un desafío importante, pues la falta de claridad sobre cómo se aplican estos requisitos dentro del contexto de la identidad de género no binario puede dejar a estas personas en una situación de vulnerabilidad al momento de acceder a la pensión, pues han dedicado gran parte de su vida a trabajar y a cotizar para tener este beneficio durante su vejez. Esta incertidumbre jurídica no solo perpetúa la marginación y exclusión de las personas de género no binario en el sistema de pensiones colombiano, sino que también afecta la igualdad de acceso a los beneficios de seguridad social.

### **3. Soluciones frente al problema del requisito de la edad para las personas no binarias**

El Gobierno del presidente Gustavo Petro propuso una reforma al sistema de pensiones del país. Esta reforma contiene cuatro puntos fundamentales: el primero es el solidario, que consiste en la entrega de un pago mensual de \$223.000 mensuales a los adultos de 65 años que no se pudieron pensionar. El segundo es el pilar semicontributivo, que consiste en dar una renta a las personas que tienen semanas cotizadas, pero no las suficientes para la pensión. El tercer pilar es el contributivo, el cual busca que Colpensiones reciba aportes hasta 3 salarios mínimos de todas las personas afiliadas al sistema, y las personas que tengan mayores ingresos deben aportarlo a los demás fondos privados. El cuarto pilar es el del ahorro voluntario, que sería para las personas que tengan la capacidad de pago suficiente para entregar más recursos a sus pensiones (Ruiz, 2023).

Respecto del género no binario, “según la propuesta, los no binarios, como las mujeres, se pensionan a los 57 años, mientras que los transexuales toman la edad pensional de su género y los hombres se pensionan a los 62 años” (Muñoz, 2023).

Lo anterior quiere decir que las personas no binarias se pensionarían a la edad de 57 años, al igual que las mujeres. Sin embargo, debe haber alguna serie de requisitos a cumplir, como se exige a las personas transexuales, para poder afirmar que la persona se identifica como no binaria y así evitar un abuso del derecho por parte las personas que quieran acceder a la pensión a una edad más temprana.

Aquí se presenta un dilema en el acceso a la pensión en el régimen de prima media en Colombia presenta que podría propiciar abusos del derecho debido a la baja edad requerida. Esta situación podría tener como consecuencia que las personas opten por mentir respecto identidad de género con el fin de acceder más rápidamente a la pensión. La tentación de adelantar la jubilación para disfrutar de beneficios económicos antes de lo establecido legalmente puede ser considerable, especialmente en un contexto donde las condiciones laborales pueden ser desafiantes para ciertos grupos de trabajadores.

El hecho que se le dé el mismo trato a personas no binarias o transexuales implicaría un trato diferenciado para un grupo en especial que requeriría de un análisis serio que sustente esta decisión, pues es claro que se abriría una brecha amplia para que se cuelen dentro de esta posibilidad personas que de una u otra forma quieran hacer un mal manejo de la norma. (Rodriguez, 2023)

Esta realidad plantea un desafío significativo para el sistema de pensiones, ya que no solo implica potenciales pérdidas económicas para el fondo de pensiones, sino que también puede afectar la equidad y la sostenibilidad del sistema en su conjunto. Por lo tanto, es crucial implementar medidas de control y verificación efectivas para garantizar que el acceso a la pensión se realice de manera justa y conforme a la normativa establecida, evitando así posibles abusos del derecho.

Debido a lo anterior, el Ministerio del Trabajo ha difundido un comunicado que aborda “mitos y realidades”, destacando que la validación de la identidad de género no binario no sería tan simple como se ha sugerido. Esto tendría como objetivo desalentar a personas que no son genuinamente no binarias de declararse como tales con el fin de obtener ventajas indebidas. El Ministerio aclaró que “solo se reconocerán pensiones con la regla de no binarios a quienes acrediten este género en su documento de identidad” (Mas Colombia, 2023).

De hecho, esta aclaración es de suma importancia, ya que, para acceder al beneficio, el individuo debe llevar a cabo el proceso de cambio de género ante la Registraduría Nacional del Estado Civil, lo cual puede ser un procedimiento complicado y laborioso, pues incluye presentar una copia de su documento de identidad y del registro civil, junto con una declaración juramentada manifestando su voluntad de modificar la información pertinente. Una vez que toda la documentación esté completa y radicada, el notario tiene cinco días hábiles para elaborar la escritura pública correspondiente, adjuntando los documentos presentados. Posteriormente, el notario envía la información a la Registraduría Nacional para que realice los cambios necesarios. Si la solicitud se realiza en una notaría diferente a la que contiene el registro civil, el solicitante deberá pagar los costos de traslado (Largo, 2023).

Siendo así, el hecho de que las personas puedan cambiar su género en los documentos de identidad para obtener la pensión más temprano no solo beneficia a quienes realmente lo necesitan, sino que también desanima a aquellos que intentarían mentir sobre su identidad de género para conseguir la pensión antes de tiempo. Esto significa que es poco probable que muchas personas intenten hacer trampas en este aspecto, por lo tanto, esta medida ayuda a proteger a quienes sufren discriminación y asegura que el sistema de pensiones sea justo para todos.

No obstante lo anterior, actualmente ha habido avances en el trámite del proyecto de ley en el Congreso desde su radicación en el año 2023, por lo que a día de hoy se han hecho modificaciones sustanciales en lo que respecta a la regulación de las personas de género no binario. Es por ello que fue eliminado el texto del proyecto en el que se establecía la misma edad de acceso a la pensión en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida para mujeres y para personas del género no binario, ello en razón de que “la normativa vigente no aborda de manera adecuada la diversidad sexual y de género de la población colombiana, lo que puede llegar a la exclusión y discriminación de las personas que integran la comunidad LGBTQ+” (García, 2024).

Es decir, el Congreso quiere incluir en la normativa colombiana todo lo relacionado con la comunidad diversa, ello para evitar una interpretación restrictiva y que se le excluya de otros derechos por no hacer mención expresa a esta población. En una entrevista con medios de comunicación, el viceministro de Empleo y Pensiones, Iván Jaramillo, explicó:

El primer debate en Comisión se decidió retirar la regla legal que definía para los no binarios la determinación del requisito condicional del acceso a pensión de vejez. Como no hay una definición legal, habría que esperar una definición en los estamentos correspondientes para definir, conforme a la directriz de la Corte Constitucional, de reconocer el no binario dentro de los documentos de identidad de los ciudadanos. (Noticias Caracol, 2024)

La reforma pensional, además de regular el tema puntual del acceso a la pensión, deja claro que la población LGBTQ+ se debe entender incluida, con sus respectivas diferencias, dentro de todos los derechos que otorga la seguridad social, “cuando

esta ley se refiera a prestaciones o beneficios destacados de relaciones conyugales o de convivencia, se entenderá que en las mismas están incluidas no solo las relaciones heterosexuales, sino también las que se originen en la comunidad LGBTIQ+” (Redacción Portafolio, 2023).

Es importante destacar que las hipótesis que se podrían establecer como posibles soluciones al vacío normativo existente a raíz de la Sentencia T-033 del 2022, sobre los requisitos necesarios para acceder a la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida en relación con las personas de género no binario, deben tener en cuenta el impacto que podrían generar en la población.

Una de las medidas contempladas como posibles es unificar las edades para hombre y mujer en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, esto no solo como consecuencia del vacío normativo frente a las personas de género binario, sino también frente a la brecha pensional y la sostenibilidad del sistema, pues algunos sectores afirman que “las mujeres se pensionan menos que los hombres. Las que lo logran, lo hacen con una mesada pensional inferior a la que tienen los hombres y una de las razones principales tiene que ver con la edad” (Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, 2023).

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta medida podría generar una serie de consecuencias de diferentes ámbitos en la población, por ejemplo, un impacto en el empleo femenino, ya que las mujeres podrían enfrentar dificultades adicionales para encontrar empleo o podrían ser más propensas a retirarse del mercado laboral antes de alcanzar la nueva edad de jubilación unificada, lo que podría afectar negativamente su seguridad financiera en la vejez y aumentar su vulnerabilidad económica. Pues actualmente se evidencia que:

Las mujeres enfrentan más dificultades debido a roles de cuidado y obligaciones familiares, limitando opciones laborales. La poca flexibilidad horaria y las distancias hogar-trabajo resultan ser factores restrictivos en el Empleo. En colocaciones laborales, las mujeres tienen menos éxito que los hombres, con solo un 38% de consecución de empleo. (Servicio de Empleo, 2024)

Adicionalmente podría generar un descontento social y político entre las mujeres y otros grupos que podrían percibir esta medida como una injusticia o un retroceso en términos de igualdad de género, en tanto la distinción atiende a criterios de género y sexo, tales como el embarazo y labores domésticas. La distinción en la edad para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media es necesaria en término de igualdad material, esto teniendo en cuenta lo explicado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-410 de 1994 respecto de la inestabilidad laboral, las tareas del hogar socialmente impuestas a la mujer, y el poco tiempo de descanso, que tiene como consecuencia, la pérdida anticipada de fuerza de trabajo.

Otra medida que se ha estudiado es la eliminación por completo de este requisito y contar únicamente con el número de semanas cotizadas. Esta presunta solución, al igual que la anterior, conlleva más problemas que soluciones, pues eliminar la edad para acceder a la pensión de vejez en Colombia y establecer únicamente un número de semanas cotizadas como requisito no sería viable debido a varias razones. Primero, esto podría aumentar la carga financiera del sistema pensional, ya que en el contexto colombiano es común iniciar una vida laboral temprana, lo que tendría como consecuencia que las personas puedan acceder a la pensión a una edad temprana después de haber cotizado, desequilibrando las finanzas del sistema.

Además, no tener en cuenta la edad podría no tomar en consideración la expectativa de vida y otras circunstancias personales que podrían influir en la necesidad de contar con una pensión a una edad determinada. Es importante destacar la importancia del requisito de la edad, que tiene relación con la expectativa de vida, pues “según el informe Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe, elaborado por la OCDE, la edad de jubilación debe estar vinculada a la esperanza de vida para garantizar su viabilidad y la cobertura de los pensionados en la región” (Actualícese, 2019).

Por lo tanto, es importante mantener un equilibrio entre los requisitos de edad y las semanas cotizadas para garantizar la sostenibilidad y equidad del sistema pensional en Colombia.

Así, es crucial considerar varios factores, como la sostenibilidad del sistema, el impacto social, los gastos que implicarían los cambios o adiciones al sistema, así como la equidad de género y el respeto a la diversidad de identidades de género.

Como se expuso anteriormente, la opción de eliminar el requisito de edad para acceder a la pensión podría plantear desafíos financieros significativos, y como el aumento de la carga al sistema de pensiones al permitir que las personas se jubilen más temprano en su vida laboral. Por otro lado, unificar el requisito de edad para hombres, mujeres y personas de género podría vulnerar los derechos en términos de igualdad material al no tener en cuenta las diferencias en la expectativa de vida y otras realidades específicas de las personas de género no binario, lo que podría resultar en una solución insuficiente para abordar sus necesidades individuales.

Establecer que las personas de género no binario se pensionen a la misma edad que las mujeres, como se pensó inicialmente en la reforma pensional iniciada por el gobierno del presidente Gustavo Petro, podría ser una opción más inclusiva y sensible a la diversidad de identidades de género. Sin embargo, esto también podría plantear desafíos en términos de equidad, ya que podría no tener en cuenta las diferentes realidades y experiencias de las personas de género no binario en comparación con las mujeres. Además de que se estarían dejando vacíos frente a otros temas respecto del género no binario, por ello se busca una normativa integral respecto de esta comunidad.

Sin embargo, sí se observa una tendencia internacional al reconocimiento de las identidades de género no binarias y al establecimiento de medidas diferenciadas como acciones afirmativas en aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Sin desconocer que, también se destaca, la tendencia a nivel internacional de establecer una edad única para el acceso a las prestaciones pensionales por vejez, lo que si bien podría observarse como contradictorio respecto a la necesidad de aplicar una medida diferenciada como acción afirmativa respecto a este grupo poblacional reconocer la necesidad de desarrollar políticas públicas integrales para resolver las discriminaciones estructurales. (Corte Constitucional, Sentencia C-408 de 2023)

Por lo tanto, una solución más viable podría ser establecer una edad de pensión específica para las personas de género no binario que refleje sus necesidades y circunstancias únicas. Esto requeriría un análisis detallado de factores como la expectativa de vida, la situación laboral y las necesidades socioeconómicas de las personas de género no binario, así como consultas con la comunidad LGBTQ+ para garantizar que sus voces y experiencias sean tenidas en cuenta en el proceso de toma de decisiones. Y, aun así, esta posición también representa algunas inconsistencias, pues si se buscan referencias de derecho comparado, se evidencia que, a pesar del reconocimiento internacional del género no binario, internacionalmente se ha optado por una edad única para el acceso a pensiones, generando contradicción con el principio de igualdad material respecto de las realidades de cada género.

### **Conclusiones**

La investigación exhaustiva de fuentes relacionadas con el tema revela la complejidad y sensibilidad del vacío normativo en cuanto al reconocimiento del género no binario en el contexto jurídico colombiano. La reciente inclusión del tercer género en los documentos de identidad ha desencadenado una serie de interrogantes sobre los derechos y responsabilidades asociados, los cuales aún carecen de una regulación clara y específica.

Este vacío normativo genera inseguridad jurídica en el ordenamiento legal del país, especialmente en lo referente al acceso a la pensión de vejez en el marco del Régimen de Prima Media. La falta de directrices claras sobre cómo se debe considerar el género no binario en relación con el acceso a la pensión crea incertidumbre tanto para las personas que se identifican como no binarias como para las entidades encargadas de administrar este sistema pensional.

Por lo tanto, se hace evidente la urgencia de establecer una regulación pronta y completa que aborde de manera integral la situación jurídica del género no binario en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta regulación deberá contemplar aspectos diversos, tales como identificar los aspectos jurídicos relevantes que se

ven afectados por la inclusión del género no binario, y a partir de allí determinar el manejo que se le dará a cada uno de ellos, incluyendo establecer la edad para acceder a la pensión, así como las demás problemáticas identificadas, como el acceso equitativo a los servicios de salud para procedimientos específicos, y la definición del estatus respecto a la prestación del servicio militar obligatorio.

Solo a través de un marco legal sólido y bien definido se podrá garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas no binarias y su igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad colombiana, asegurando así un ambiente jurídico justo y equitativo para todos sus ciudadanos.

En modo de conclusión, el estudio de fuentes relacionadas con el tema permite afirmar que el vacío normativo respecto del género no binario es un asunto sensible que demanda una acción legislativa inmediata y exhaustiva. La falta de regulación clara y específica en este ámbito genera incertidumbre y vulnerabilidad para las personas no binarias, afectando sus derechos fundamentales y su acceso equitativo a servicios y beneficios sociales. Por ende, es imperativo que las autoridades competentes aborden este tema de manera integral, garantizando la protección y el reconocimiento pleno de la diversidad de identidades de género en el marco legal colombiano.

## **Referencias**

Actualícese. (23 de agosto de 2019). Edad y expectativa de vida, puntos que sí deben ser tenidos en cuenta al hablar de reforma pensional. Actualícese.

Administradora Colombiana de Pensiones. (diciembre de 2023). <https://www.colpensiones.gov.co/>. Obtenido de <https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/4812/colpensiones-en-cifras-marzo-2022/>

Cardenas, S. S. (13 de Marzo de 2023). En el último año 106.421 cotizantes decidieron saltar entre regímenes. Pensional con pilares eliminaría el traslado de los usuarios. La República.

Corte Constitucional. (1994). Bogotá D.C. Sentencia C-410 de 1994. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional. (2004). Bogotá D.C. Sentencia C-1024 de 2004. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2013, diciembre 9). Sentencia T-931 de 2013. Magistrada Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional. (2019). Bogotá D.C. Sentencia T-500 de 2019. Magistrada Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. (2021). Bogotá D.C. Sentencia SU-440 de 2021. Magistrada Ponente: Paola Andrea Meneses Mosquera.

Corte Constitucional. (2022). Bogotá D.C. Sentencia T-033/22. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional. (2023). Bogotá D.C. Sentencia C-197 de 2023. Magistrado Ponente: Juan Carlos Cortés González.

Corte Constitucional. (2023). Bogotá D.C. Sentencia C-408 de 2023. Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo.

Corte Suprema de Justicia. (2019). Bogotá D.C. Sentencia SL1779 de 2019. Magistrado Ponente: Ana María Muñoz Segura.

Facultad de Derecho. (18 de enero de 2023). ¿Es viable que se iguale la edad de jubilación en Colombia? Universidad de los Andes.

García, L. C. (8 de marzo de 2024). Complicado futuro pensional por inclusión de no binarios en documentos de identidad en Colombia. Red+.

Largo, J. M. (26 de Junio de 2023). Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/colombia/2023/06/26/asi-puede-realizar-el-tramite-de-correccion-de-nombre-y-sexo-de-su-cedula-de-ciudadania/#:~:text=La%20Registrador%C3%ADa%20indic%C3%B3%20que%20las,de%20identidad%20oficial%20ser%C3%A1%20digital.>

Mas Colombia. (3 de abril de 2023). Mas Colombia. Obtenido de <https://mascolombia.com/asi-se-acreditaria-el-genero-no-binario-con-la-reforma-pensional-ante-polemica-mintrabajo-aclaro/>

Ministerio de Igualdad de España. (Marzo de 2022). Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España. Ministerio de Igualdad, pág. 133.

Ministerio de Justicia y Derecho. (20 de diciembre de 2021). Ministerio de Justicia y Derecho. Obtenido de [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Exoneraci%C3%B3n-del-servicio-militar-obligatorio-.aspx#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad.&text=Los%20ind%C3%ADgenas.&text=Mujeres%20transg%C3%A9nero%20\(Los%20varones%20colombianos,mas](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Exoneraci%C3%B3n-del-servicio-militar-obligatorio-.aspx#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad.&text=Los%20ind%C3%ADgenas.&text=Mujeres%20transg%C3%A9nero%20(Los%20varones%20colombianos,mas)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx>

Ministerio de Trabajo. (30 de septiembre de 2016). Obtenido de Ministerio de Trabajo:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48314/2896\\_Garant%C3%ADa+de+Pensi%C3%B3n+M%C3%ADnima.pdf/35c989da-e384-79c9-9a79-730c93745ee4?t=1646532940439&download=true](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48314/2896_Garant%C3%ADa+de+Pensi%C3%B3n+M%C3%ADnima.pdf/35c989da-e384-79c9-9a79-730c93745ee4?t=1646532940439&download=true)

Muñoz, S. G. (9 de mayo de 2023). Pensión no binaria. La República.

Noticias Caracol. (18 de abril de 2024). ¿Qué pasará con las mujeres trans y las personas no binarias en la reforma pensional? Noticias Caracol.

Proteccion Fondo De Pensiones y Cesantías. (s.f.). Protección. Obtenido de Protección: <https://www.proteccion.com/contenidos/persona/pension/regimenes-pensionales>

Redacción Portafolio. (22 de marzo de 2023). A qué edad se pensionarían las personas no binarias y transexuales. El Tiempo.

Rodriguez, D. (25 de marzo de 2023). Reforma pensional establece que personas no binarias se pensionarían con 57 años. Para expertos es un incentivo para 'colados'. La República.

Romero Gomez, B. A., & Pinzón Sánchez, D. A. (13 de junio de 2023). Reconocimiento de la pensión de vejez para las personas de género no binario en Colombia. Universidad Libre.

Ruiz, L. (20 de marzo de 2023). Valora Analitik. Obtenido de <https://www.valoraanalitik.com/2023/03/20/conozca-los-10-puntos-clave-para-entender-la-reforma-pensional-de-petro/>

Servicio de Empleo. (8 de marzo de 2024). Mujeres en el Empleo: un camino hacia la igualdad. Obtenido de Servicio de Empleo: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2024/mujeres-en-el-empleo-un-camino-hacia-la-igualdad>

Torres Patiño, N., & Villamizar Gil, S. (2020). Aproximación a narrativas de construcción identitaria no binaria en transiciones de genero. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Zúñiga, F. A. (2020). El sistema de pensiones en Colombia: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera. Macroeconomía del desarrollo.