

**El Género no Binario y su Vacío Normativo en la Regulación Pensional por Vejez en
Colombia**

**The Non-binary Gender and its Legal Vacuum in the Regulation of Old-age Pensions in
Colombia**

Juan Fernando Sandoval Vera¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Abogado, estudiante del segundo semestre de la especialización de Derecho Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington, Orcid: 0009-0007-2653-5934, juan.sandoval.4138@miremington.edu.co

Resumen

Si bien la jurisprudencia ha reconocido la existencia de la identidad de género no binaria, lo cierto es que ni la Ley 100 de 1993, ni la Ley 797 de 2003, ni la reciente reforma pensional contenida en la Ley 2381 de 2024 (actualmente en suspenso) han incorporado disposiciones específicas para garantizar el acceso a la pensión de vejez de esta población. Esta omisión configura un vacío normativo que, en un futuro cercano, deberá ser abordado con el fin de asegurar la inclusión, protección y aplicación efectiva de los derechos y deberes pensionales de las personas no binarias. El presente trabajo tiene como propósito identificar dicho vacío normativo en relación con las disposiciones aplicables en materia pensional. Para ello, se desarrolla un análisis cualitativo de la normativa vigente de seguridad social en pensiones, evidenciando la brecha existente entre el marco legal colombiano y la realidad de las personas no binarias. Esta situación desconoce el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad e impide que dicha población se vea reconocida plenamente en su identidad de género dentro del sistema pensional. Finalmente, se plantea una reflexión sobre los posibles horizontes normativos en coherencia con los principios constitucionales de igualdad y protección.

Palabras clave: seguridad social, pensión, identidad de género, legislación laboral.

Abstract

Although case law has recognized the existence of non-binary gender identity, neither Law 100 of 1993, Law 797 of 2003, nor the recent pension reform contained in Law 2381 of 2024 (currently pending) have incorporated specific provisions to guarantee access to old-age pensions for this population. This omission constitutes a regulatory gap that, in the near future, must be addressed to ensure the inclusion, protection, and effective enforcement of the pension rights and obligations of non-binary individuals. The purpose of this paper is to identify this regulatory gap in relation to the applicable pension provisions. To this end, a qualitative analysis of the current social security pension regulations is carried out, highlighting the gap between the Colombian legal framework and the reality of non-binary individuals. This situation disregards the fundamental right to the free development of personality and prevents this population from fully recognizing their gender identity within

the pension system. Finally, a reflection is offered on possible regulatory horizons consistent with the constitutional principles of equality and protection.

Key words: social security, pension, gender identity, labor legislation.

Introducción

La seguridad social en Colombia se encuentra actualmente regulada por la Ley 100 de 1993, la cual fue modificada en varios de sus apartados por la Ley 797 de 2003. Esta última dispuso que, a partir del 1° de enero de 2014, los requisitos para acceder a la pensión de vejez serían 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres. Posteriormente, la Sentencia C-197 de 2023 introdujo un cambio relevante en el sistema pensional, al reducir progresivamente el número mínimo de semanas de cotización exigidas a las mujeres, pasando de 1.300 a 1.000 semanas en el Régimen de Prima Media o de 1.150 a 1.000 semanas en el Régimen de ahorro individual, ambos para el año 2036, mediante un mecanismo de disminución anual de 25 semanas a partir del año 2025.

A través de una metodología de investigación documental, normativa y jurisprudencial, se advierte que, si bien los requisitos para hombres y mujeres están claramente definidos, la normativa vigente no contempla de manera expresa a las personas no binarias. Este sector de la población, que legalmente no se identifica ni como mujer ni como hombre, carece de una referencia normativa que oriente su situación frente al sistema pensional.

Ahora bien, aunque no se cuenta con cifras exactas sobre el número de personas no binarias en Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística²(2023), reportó la inscripción de 318 personas no binarias mayores de 18 años, mediante el Registro Voluntario para la Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género realizado en el año 2022. Si bien se trata de un número reducido de personas a comparación con la población total del

² A partir de este punto, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística se nominará con su acrónimo DANE.

país, la cual supera los 53 millones de colombianos³, en el futuro estas personas podrían enfrentar serias dificultades al momento de solicitar su pensión de vejez, al no encajar en los parámetros actuales del sistema.

De lo anterior se desprende la necesidad de reflexionar sobre la inclusión de estas minorías dentro de la normativa de seguridad social. En tanto Colombia es un Estado social de derecho, resulta imperativo garantizar una protección integral que salvaguarde los derechos constitucionales a la seguridad social de todas las personas, sin distinción de género.

En este contexto surge un interrogante fundamental: ¿Qué regulación aplica para las personas de género no binario en Colombia, en lo que respecta a la pensión de vejez?

En el presente escrito se abordará, desde los parámetros tradicionales para definir el reconocimiento de la pensión de vejez para los colombianos, hasta el evidente vacío normativo existente frente a las nuevas identidades de género, pasando por su definición legal y cómo estas, a pesar de las reformas que ha implementado la normativa de seguridad social colombiana, continúan sin tener visibilidad.

Los tradicionales parámetros pensionales en Colombia

Desde la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993 en Colombia, el Sistema General de Pensiones estableció criterios explícitos para acceder a la pensión de vejez, fundamentados en dos variables esenciales: la edad y el número de semanas de cotización, diferenciados según el sexo biológico. En el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM), el artículo 33 de dicha ley dispuso inicialmente que las mujeres podían pensionarse a los 55 años y los hombres a los 60, con un mínimo de 1.000 semanas cotizadas. No obstante, a partir del 1° de enero de 2014 se implementó un incremento progresivo, fijando finalmente la edad en 57 años para las mujeres y 62 para los hombres. En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), los requisitos varían, pues para acceder a la garantía de pensión mínima se exige un mínimo de 1.150 semanas, manteniendo la diferencia de edad en 57 años para mujeres y 62 para hombres.

³ Esta cifra se obtiene de la página web del DANE, donde se lleva un conteo actualizado de la población colombiana, la cual para finales del 2025 se estima en poco más de 53 millones de personas.

La Ley 797 de 2003 introdujo modificaciones a la Ley 100, ratificando la estructura binaria de los requisitos y confirmando tanto la progresión en la edad de pensión como el aumento gradual de semanas a 1.300 exigidas para mujeres y hombres en el RPM. Tales incrementos han suscitado críticas, demandas constitucionales y debates sobre equidad de género, lo que ha dado lugar a ajustes posteriores. En este marco, un acontecimiento de gran relevancia fue la sentencia C-197 de 2023 de la Corte Constitucional, que declaró inconstitucional la exigencia de 1.300 semanas de cotización para las mujeres, al considerarla discriminatoria frente a las desigualdades estructurales del mercado laboral, además de demostrarse en años recientes, como en 2020, que en pensiones “para los hombres la cifra asciende al 30,8%, mientras que para las mujeres este valor es del 22,4% mostrando una brecha de 8,4 p.p., que en términos relativos implica que por cada mujer pensionada hay 1,37 hombres” (DANE, 2021, p. 80). Lo anterior refleja que estadísticamente las mujeres se pensionaban menos que los hombres, por lo tanto, la Corte decidió ordenar la reducción progresiva de 25 semanas por año a partir del 2025, para el requisito final de 1.000 semanas para el año 2036, buscando así un escenario de equidad material en el acceso a la pensión de vejez para las mujeres.

Exclusión y ausencia en la regulación pensional para personas no binarias

Si bien los parámetros para mujeres y hombres están claramente definidos en materia pensional, existe en el mundo una minoría, de la cual Colombia no es ajena, y que permanece excluida de la regulación pensional, estas son las personas de género no binario, las cuales tienen una identidad de género diferente a la tradicional. En palabras de la Corte Constitucional:

La identidad de género no binaria es comprendida como aquella que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema (Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, Sentencia T-033 de 2022).

La normativa vigente y las reformas recientes hacen referencia de manera exclusiva a “hombres” y “mujeres”, sin reconocer una categoría distinta que contemple a quienes no se identifican en ninguno de los dos extremos del binarismo. En consecuencia, estas personas se enfrentan a un vacío legal que las deja sin parámetros específicos en cuanto a edad, semanas de cotización o beneficios complementarios.

Como se mencionó anteriormente, el último registro de esta población ascendía a 318 personas no binarias en Colombia, sin embargo, es posible que este número haya crecido en el último tiempo. Por lo mismo, recientemente el país ha avanzado de manera parcial en el reconocimiento de identidades no binarias, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-527 de 2024 le ordenó a la Registraduría implementar una actualización informática que garantice a las personas de género “No Binario” a través de la expedición de su cédula de ciudadanía en formato digital con dicho marcador para quienes lo soliciten. No obstante, dicho avance en materia de identidad legal no ha sido acompañado por ajustes en el ámbito de la seguridad social. En materia pensional, ni la Ley 100 de 1993, ni la Ley 797 de 2003, ni la Sentencia C-197 de 2023 han contemplado expresamente esta identidad de género, lo que perpetúa un vacío normativo de difícil solución práctica.

El desconocimiento del género no binario en las nuevas disposiciones legales

La Corte Constitucional mediante Auto proferido el 17 de junio de 2025, ordenó la suspensión temporal de la entrada en vigor de la Ley 2381 de 2024, esto por razones atribuidas a vicios en el procedimiento legislativo. Esta ley planteaba una reforma estructural bajo un esquema de pilares en el sistema pensional colombiano, con el propósito de ampliar la cobertura, mejorar la sostenibilidad y reducir brechas de género. No obstante, aun cuando la norma es progresista e introduce beneficios específicos que buscan la equidad entre géneros, tales como bonos por maternidad y reducción de semanas de cotización para las mujeres, en caso de aprobarse finalmente, esta no incorpora disposiciones que reconozcan a las personas no binarias. De esta manera, las categorías de requisitos y beneficios continúan remitiéndose únicamente a hombres y mujeres, manteniendo la omisión normativa en relación con esta población.

Consecuencias de la exclusión y posibles alternativas para subsanarlas

La exclusión del género no binario en el sistema pensional puede acarrear importantes consecuencias. En primer lugar, supone un escenario de discriminación indirecta, en tanto que, al no existir parámetros legales claros, las personas no binarias podrían ver restringido su acceso a la pensión o quedar sometidas a interpretaciones dispares por parte de administradoras y jueces. Ello genera, en segundo lugar, una notable inseguridad jurídica, ya que los parámetros judiciales podrían aplicar de manera forzada los requisitos de uno u otro género, con decisiones inconsistentes e incluso contradictorias. En tercer lugar, la omisión legal priva a esta población del acceso a beneficios diferenciados previstos para las mujeres, tales como el bono de género o la reducción de semanas por maternidad, pese a que muchas de sus condiciones socioeconómicas puedan ser equiparables. A estas dificultades se suman los problemas de documentación e identidad, pues, aunque se ha habilitado el registro civil no binario, su implementación aún enfrenta barreras prácticas que pueden obstaculizar el acceso al sistema. Finalmente, no debe perderse de vista el impacto actuarial y financiero que supondría la integración plena de las personas no binarias, lo cual hace necesario definir con claridad que requisitos se les aplicarían para evitar desequilibrios en la sostenibilidad del sistema.

Frente a este panorama, es indispensable considerar alternativas legales que permitan integrar de manera efectiva a las personas no binarias en el régimen pensional. Una de ellas sería la inclusión explícita de la categoría “No Binario” en la legislación pensional vigente, a través de reformas de la Ley 100, la Ley 797, o la Ley 2381, en caso de que se llegue a aprobar esta última, así como la expedición de nuevas normas reglamentarias, de manera que se definan requisitos claros en términos de edad, semanas o capital acumulado. Otra opción sería determinar si, para efectos pensionales, se aplican los parámetros ya establecidos para uno de los dos géneros tradicionales o si, por el contrario, resulta pertinente crear un régimen específico adaptado a esta población, considerando sus condiciones laborales y expectativa de vida promedio. Igualmente, podría contemplarse la extensión de beneficios relacionados con el reconocimiento del trabajo de cuidado y de la crianza, de manera que las personas no binarias que desempeñen estas funciones accedan, por ejemplo, a estímulos equivalentes a los previstos para las mujeres, garantizando así una mayor equidad.

La brecha que se mantiene entre la legislación pensional y el género no binario

En definitiva, la regulación pensional en Colombia ha evolucionado hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres, pero aún mantiene una deuda significativa con las personas de género no binario. El reconocimiento formal de esta identidad en documentos oficiales constituye un primer paso, pero carece de eficacia material si no se acompaña de reformas estructurales que aseguren su inclusión en el sistema de seguridad social. La falta de disposiciones expresas en la Ley 100, la Ley 797, o, la aún en suspenso, Ley 2381, plantea retos jurídicos, sociales y financieros que deberán ser resueltos en corto y mediano plazo, so pena de perpetuar una inequidad incompatible con el principio de dignidad humana y con el mandato constitucional de igualdad.

Conclusiones

El sistema pensional en Colombia ha avanzado significativamente en términos de equidad de género, como lo demuestran la Sentencia C-197 de 2023 y la Ley 2381 de 2024, que reconocen la necesidad de reducir barreras para mujeres, introducir bonos de género, ajustar semanas de cotización, entre otros mecanismos. Sin embargo, la normativa sigue operando bajo el paradigma del género binario tradicional entre mujer y hombre, desconociendo así un tercer género ya reconocido por la legislación colombiana. Las personas no binarias, aunque empiezan a reconocerse en documentos de identidad y en algunos espacios administrativos, permanecen excluidas en la normativa pensional.

Este vacío legal no es solo una omisión técnica o jurídica; tiene implicaciones reales sobre derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, el libre desarrollo de la personalidad y el acceso a la seguridad social. A medida que crece el reconocimiento social y se documenta la existencia de personas que se identifican fuera del binarismo, no atender su inclusión legal en el sistema pensional podría generar una nueva forma de inequidad estructural.

Por eso, es necesario emprender reformas que integren explícitamente a las personas no binarias en las leyes pensionales, ya sea mediante la creación de una categoría legal propia para estas personas que reconozca unos requisitos especiales, o en su defecto, mediante la eliminación de las distinciones de género en los criterios de edad y semanas, avanzando hacia

un sistema verdaderamente neutral en género. Solo así se podrá garantizar que todos los residentes en Colombia, independientemente de su identidad de género, tengan igual oportunidad de acceder a una vejez digna.

En esta última instancia, la equidad real no solo exige reconocer identidades diversas, sino adaptar los marcos legales para que no queden como palabras, sino que transformen las prácticas y los derechos. Asamblea normativa, decisión política y sensibilidad social deben converger para resolver esta problemática antes de que produzca injusticias irreparables para quienes ya hoy quedan en los márgenes de la legalidad.

Referencias

Corte Constitucional. (17 de julio de 2025). Auto 841 de 2025 [M.P. Ibañez N.J.].

Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional. (4 de febrero de 2022). Sentencia T-033/22 [M.P. Ortiz D.,G.].

Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional. (16 de diciembre de 2024). Sentencia T-412/24 [M.P. Ibañez N.,J.].

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021). *Personas mayores en Colombia: Hacia la inclusión y la participación*.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2021-nota-estadistica-personas-mayores-en-colombia.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2023). *Registro Voluntario para la Visibilidad de la Diversidad Sexual y de Género en Colombia..*
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/2023-May-NotaEstadistica-RegistroVoluntarioLGBTI.pdf>