

# Open Minds

## Internacional Journal

ISSN 2675-5157

vol. 1, n. 2, 2025

### ••• ARTICLE 7

Acceptance date: 28/10/2025

## ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ESTABILIDAD LABORAL, SENTENCIA T-247/10

**Ruby Carolina Trujillo Guzmán**  
<https://orcid.org/0009-0003-1762-6990>

**Oscar David Gómez Del Valle**  
<https://orcid.org/0009-0006-7309-4118>

**Yury Cristina Gómez Posada,**  
<https://orcid.org/0009-0001-2843-0067>



All content published in this journal is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

**Resumen:** El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis jurisprudencial de la desigualdad de género y la estabilidad laboral en Colombia, centrándose en la Sentencia T-247/10. A través de una metodología documental y descriptiva, se examinan los principios fundamentales del derecho al trabajo consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano y los criterios jurisprudenciales que han sido implementados en materia de desigualdad de género. Asimismo, se explora el impacto de las normas jurídicas en relación con la desigualdad de género y estabilidad laboral en el país. La investigación pone de manifiesto que, si bien el ordenamiento jurídico colombiano salvaguarda el esfuerzo por ponderar la igualdad de oportunidades, persiste en la práctica una marcada brecha de género en el ámbito laboral. Las mujeres continúan enfrentando disparidades en términos de remuneración, acceso a puestos de liderazgo y riesgo de discriminación. Ante este escenario, se requiere una reforma profunda del sistema de reincorporación laboral que responda a los problemas actuales de falta de cobertura, inequidad y desarticulación institucional. El estudio concluye subrayando la necesidad de avanzar hacia una efectiva aplicación del principio de igualdad en todas las relaciones laborales, erradicando patrones discriminatorios y promoviendo una genuina equidad de género en el mundo del trabajo.

**Palabras clave:** desigualdad de género, estabilidad laboral, jurisprudencia, ordenamiento jurídico, discriminación.

## INTRODUCCIÓN

A consagración jurídica de un derecho, aunque esencial, no garantiza por sí

sola su plena vigencia en la realidad. Como bien señala Socorro (2007), todas las normas jurídicas enfrentan cierto grado de incumplimiento, y en el ámbito específico del Derecho Colectivo del Trabajo, este fenómeno se acentúa aún más. Las relaciones laborales se construyen sobre un delicado equilibrio de intereses contrapuestos entre las partes, generando una dinámica de conflicto inherente. Esto se traduce en cargas jurídicas que recaen de manera desproporcionada sobre quien ostenta la posición dominante en la relación (Socorro, 2007).

En las últimas décadas, hemos sido testigos de una notable evolución en el Derecho del Trabajo, impulsada por un creciente reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos que se proyectan en el ejercicio de su actividad laboral. Esta nueva visión trasciende la mera consagración constitucional de derechos fundamentales como el respeto al trabajador y la libertad de sindicalización. Ahora, las relaciones laborales tienen el potencial de transformar la dinámica interna de las empresas, abriendo espacios para el ejercicio de libertades públicas de los trabajadores, fortaleciendo la autonomía sindical y salvaguardando las libertades individuales (Camerlynck & Lyon-Caen, 1974).

Gracias a esta reconfiguración del Derecho del Trabajo, los derechos fundamentales inherentes a toda persona encuentran un nuevo ámbito de expresión en la esfera empresarial. El reconocimiento de la titularidad de derechos esenciales del trabajador permite su ejercicio concreto en el desarrollo material de la relación laboral. Si bien es cierto que la subordinación es un elemento definitorio del vínculo laboral, otorgando al empleador la potestad de dirigir y ordenar la prestación del servicio, esto

no implica una negación o atenuación de los derechos fundamentales del trabajador en aras de la estabilidad (Guerrero, 1999).

La estabilidad laboral surge entonces como un valioso instrumento jurídico para limitar la facultad de despido del empleador, evitando que esta se ejerza de manera arbitraria. Su objetivo es preservar, en la medida de lo posible, la continuidad del vínculo laboral y proteger el derecho del trabajador a permanecer en su puesto. Como bien apunta González (1993), la estabilidad busca dar firmeza a la relación de trabajo, sin por ello pretender convertirla en un vínculo perpetuo. Después de todo, una estabilidad absoluta que impida el despido bajo cualquier circunstancia es más una construcción teórica que una realidad plasmada en la legislación.

En el afán por equilibrar los intereses en juego, tanto el Estado como los actores de las relaciones laborales han ido acotando progresivamente las causales que justifican legalmente un despido. Esta tendencia ha evolucionado al punto que hoy en día los motivos invocables por un empleador para terminar un contrato de trabajo se han visto significativamente restringidos, limitándose en la práctica a aquellos expresamente consagrados por el legislador en la normativa pertinente.

Al examinar el contexto colombiano, se evidencia una marcada disparidad de género tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Según datos del PNUD (2015), por cada ocho mujeres con estudios superiores, hay siete hombres que han alcanzado el mismo nivel. Resulta paradójico que en un país donde las mujeres tienen mayores logros educativos, estas se encuentren sub-representadas en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina del 11,6% casi

duplica la masculina del 6,6%, y la participación laboral de las mujeres es del 55,8%, muy por debajo del 79,7% de los hombres (PNUD, 2015).

En 2014, Colombia obtuvo un preocupante Índice de Desigualdad de Género de 0,429, ubicándose en el puesto 92 entre 155 países evaluados. Un dato ilustrativo de esta brecha es que solo el 20,9% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, a pesar de que el 56,9% de ellas han accedido a por lo menos un año adicional de educación secundaria en comparación con sus pares varones. Mientras Colombia se sitúa en la posición 92 en este indicador, México y Brasil ocupan los lugares 74 y 97, respectivamente (Palomino, 2015).

En un Estado constitucional, es imperativo que toda actuación de los sujetos investidos de autoridad que pueda afectar derechos fundamentales se rija por el principio de igualdad en las relaciones con los individuos. En lo que respecta específicamente a las mujeres, el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece una prohibición expresa de discriminación por razón de género, ratificando la proscripción de la discriminación por razón de sexo y otorgando a las mujeres y a los menores de edad la categoría de grupos de especial protección.

La relevancia jurídica de la presente investigación radica en su propósito de esclarecer la obligación impuesta al empleador en casos de invalidez laboral, garantizando al trabajador o trabajadora imputada la posibilidad de ejercer plenamente su derecho a la defensa, alegando y probando causales favorables de responsabilidad que aseguren un debido proceso digno. Desde una óptica institucional, la legislación laboral colombiana actual apunta a fomentar la negocia-

ción colectiva tanto en empresas públicas como privadas, considerándola la vía idónea para establecer las condiciones de empleo. Esto se logra mediante dos mecanismos: fijando pisos mínimos para las condiciones laborales y generando incentivos para que las empresas se interesen en alcanzar acuerdos con sus trabajadores.

Adicionalmente, se busca contribuir al conocimiento científico en lo referente a la vinculación laboral de los pensionados por invalidez, identificando los atributos culturales que cimientan la identidad colectiva y la esencia del grupo social. El énfasis está en resaltar el carácter humano y personal de esta relación, priorizando el contenido ético-social por encima del aspecto meramente patrimonial propio de las relaciones obligacionales.

El objetivo central de este estudio es analizar la desigualdad de género y la estabilidad laboral en Colombia, tomando como eje la Sentencia T-247/10. Se persigue identificar los principios fundamentales del derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, establecer los criterios jurisprudenciales aplicados en materia de desigualdad de género y determinar el impacto de las normas jurídicas en la desigualdad de género y la estabilidad laboral en el país.

## ESTADO DEL ARTE

En este apartado se realiza una breve revisión de los enfoques teóricos y hallazgos empíricos recientes en torno a la desigualdad de género y la estabilidad laboral.

Poyatos (2019) llevó a cabo un estudio titulado “Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa”. Los resultados revelan que

la aplicación de esta metodología supone cumplir con los estándares internacionales y el mandato transversal previsto en el art. 4 de la LOIEMH (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), en consonancia con los arts. 1.1, 9.2 y 14 de la Constitución Española, así como con la interpretación del derecho a la igualdad y no discriminación de género contenido en la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) y el Convenio de Estambul, en correspondencia con los arts. 10.2 y 96.1 de la Constitución. La autora subraya que hacer efectivo el principio de igualdad requiere abandonar la neutralidad y adoptar un enfoque constitucional, removiendo los obstáculos que lo dificultan e integrando la perspectiva de género como criterio de referencia en todos los casos que involucren relaciones asimétricas y patrones estereotípicos. Asimismo, destaca el potencial de las sentencias para visibilizar y revertir los efectos de la inequidad derivada de las estructuras de poder basadas en prejuicios que perpetúan la exclusión y marginación.

Sierra (2018), en su investigación “La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva”, empleando una metodología documental y descriptiva, concluye que para abordar la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo, manifestada en brechas salariales, menor tasa de empleo, mayor tasa de desempleo y segregación horizontal y vertical, es crucial la promoción preventiva del principio de igualdad material. Esto permite comprender el rol fundamental de las medidas de acción positiva para mitigar los efectos de la discriminación social hacia las trabajadoras. Sin embargo, advierte que el principal escollo para estas medidas radica

en la delimitación legal del ordenamiento jurídico comunitario, ya que la acción positiva no está concebida como un instrumento para corregir situaciones de infrarrepresentación de los sexos en el ámbito laboral. La autora atribuye esta deficiencia a un error de la normativa comunitaria y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que impide la aplicación efectiva de estas medidas en las relaciones laborales.

En un análisis del marco jurídico nacional e internacional sobre derechos humanos laborales e igualdad de género en México, Trejo (2017), en su estudio “Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral”, plantea la necesidad ineludible de nivelar los salarios entre hombres y mujeres, brindar iguales oportunidades de capacitación y formación profesional, y garantizar que las promociones laborales sean equitativas entre ambos géneros. La autora resalta que con frecuencia el trabajo ofrecido a las mujeres es de menor rango o categoría, por lo que urge impulsar su inclusión en las organizaciones sindicales para evitar la segregación. Asimismo, subraya la importancia de que las mujeres conozcan sus derechos para poder exigirlos, reforzando la cultura jurídica sobre los derechos humanos desde una perspectiva de género, tanto en los operadores jurídicos como en la sociedad en general, para avanzar hacia el respeto de la dignidad de las mujeres, la no discriminación y la igualdad sustantiva.

Por su parte, Goig (2014), en su estudio “Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género”, basado en una metodología dogmática jurídica, documental y bibliográfica, sostiene que si bien desde un punto de vista jurídico se reconoce la igualdad de todas las

personas ante la ley, es imperativo que se produzcan cambios sociales y estructurales que conviertan este principio constitucional en una igualdad real y efectiva. Argumenta que las políticas activas de igualdad de género deben ser articuladas desde las instituciones públicas para progresar en la eliminación de los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida. El objetivo es transformar la igualdad reconocida legalmente en una situación real e igualitaria para mujeres y hombres. La autora identifica como evidencia primordial de la necesidad de políticas de igualdad de género la persistencia de una marcada discrepancia entre la igualdad legal, entendida como ausencia de discriminación en la legislación vigente, y la igualdad real y correspondencia de trato en las prácticas sociales.

Mendoza (2014), en su estudio “Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas”, cuyo propósito es promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres, en conformidad con los acuerdos y convenciones internacionales suscritos por el país, concluye que a pesar de los avances logrados al reformar la Constitución Federal e instaurar leyes para salvaguardar la vida, la libertad y reconocer la igualdad de género y la no discriminación hacia las mujeres, un sector que aún continúa desprotegido es el de la mujer trabajadora. El incremento de su participación en el mercado laboral ha permitido observar una serie de fenómenos que evidencian la insuficiencia de los instrumentos jurídicos que la protegen. A pesar de las modificaciones legales, en muchos casos persiste la discriminación laboral femenina y las condiciones de vida de las mujeres en

México, especialmente en el estado de Chiapas, siguen siendo gravemente vulneradas, enfrentando circunstancias de exclusión, discriminación y falta de empleos con una retribución digna.

Además de los estudios mencionados, otros trabajos recientes aportan evidencia relevante sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral. Así, Pérez y Ceballos (2019), en su artículo “La participación de las mujeres en el mercado laboral en México”, publicado en la Revista Mexicana de Sociología, identifican que, a pesar de los avances en la incorporación femenina al trabajo remunerado, persisten brechas significativas en cuanto a salarios, condiciones laborales y oportunidades de ascenso. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los autores encuentran que las mujeres ganan en promedio 20% menos que los hombres, aun controlando por factores como educación y experiencia. Asimismo, tienen menor probabilidad de ocupar puestos directivos y enfrentan mayores tasas de informalidad y subempleo.

Por otro lado, Baquero et al. (2021), en su estudio “Desigualdades de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de COVID-19”, publicado en la revista Economía Colombiana, analizan el impacto diferencial de la pandemia en el empleo de hombres y mujeres. Utilizando microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), encuentran que las mujeres experimentaron una mayor pérdida de empleos y una recuperación más lenta que los hombres, especialmente en sectores altamente feminizados como servicios y comercio. Además, la carga del trabajo de cuidado no remunerado, que recayó desproporcionadamente en las mujeres durante los confinamientos, dificultó aún más su reincorporación al mercado laboral. Los autores subrayan la necesidad de políticas que aborden estas desigualdades estructurales y promuevan una recuperación económica con enfoque de género.

Estos hallazgos recientes refuerzan la importancia de analizar la desigualdad de género en el mercado de trabajo desde una perspectiva multidimensional, considerando no solo las brechas salariales y de participación, sino también las condiciones laborales, las oportunidades de promoción y los impactos diferenciados de choques externos como la pandemia. Asimismo, ponen de relieve la necesidad de políticas integrales que aborden las raíces estructurales de la desigualdad y promuevan una verdadera igualdad sustantiva en el mundo del trabajo.

## **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO AL TRABAJO BAJO EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO**

La Constitución Política de 1991 marca un hito en la historia jurídica colombiana al declarar al país como un Estado Social de Derecho. En este nuevo paradigma, la vida se erige como un derecho fundamental e inviolable, y los posteriores desarrollos jurisprudenciales han ido perfilando el alcance del derecho a una vida digna.

En su artículo 13, la Carta Magna consagra el principio de igualdad ante la ley y la proscripción de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Enfatiza además el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad

sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El trabajo, por su parte, es reconocido en el artículo 25 como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Se establece el derecho de toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas. A su vez, el artículo 26 garantiza la libertad de escoger profesión u oficio, con las únicas limitaciones que imponga la ley en cuanto a exigencia de títulos de idoneidad y facultades de inspección y vigilancia sobre el ejercicio de las profesiones.

En cuanto a la libertad de asociación, el artículo 39 reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución. Se garantiza además a los representantes sindicales el fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

La entrada en vigor de la Constitución de 1991 marcó el inicio de un proceso de constitucionalización del ordenamiento jurídico colombiano, en el que los principios jurídicos adquieren un rol protagónico. Estos principios, que tienen como propósito concretar los valores propios de una disciplina en normas orientadoras, constituyen la base de la estructura normativa y se caracterizan por su inmutabilidad frente a los cambios normativos. En el ámbito del derecho del trabajo, los principios fundamentales son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales en relación con otras disciplinas jurídicas (Guerrero, 1999).

La Constitución colombiana establece estos principios con el valor de inspirar la le-

gisación y como eminentemente jurídicos, reconocidos en los distintos textos que regulan el derecho del trabajo. Así, el derecho del trabajo, la dignidad del trabajo, la protección al trabajo, la libertad de trabajo, están referidos en el artículo 53 de la Carta, junto con el derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (Guerrero, 1999).

La Constitución de 1991 erige la aplicación de estos principios como la columna vertebral del derecho laboral como derecho vivo, alineándose con los principios y derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como fundamentales y que constituyen las bases para que el progreso social acompañe al progreso económico y al desarrollo. De esta manera, se configura un complemento esencial para su existencia.

Sin embargo, como señala Charria (2012), la falta de regulación legal, sumada a la carencia de interés por parte de diversos actores concernidos, como el legislativo, el gobierno y las empresas, ha limitado el impacto de la Constitución en la configuración del Derecho del Trabajo y en la construcción de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Los preceptos constitucionales antes mencionados configuran el articulado del marco constitucional de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el cual descansa el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias. Cabe resaltar que Colombia ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, sobre los cuales se construyen los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

La Corte Constitucional colombiana define la libertad como el derecho de las personas a expresar y difundir su propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación. Esto implica el derecho de su titular a no ser molestado por expresar su pensamiento, opiniones, informaciones o ideas personales, contando con una dimensión individual y colectiva. Se trata de una libertad positiva que implica la capacidad de actuar por parte del titular del derecho y el ejercicio de autodeterminación (Sentencia C-442/2011).

En el ámbito laboral, la normativa colombiana reconoce la libertad de expresión dentro de las relaciones de trabajo, amparada por el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objetivo es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Al estar estipulado y amparado por la Constitución, este derecho goza de un especial favor que implica su obligatorio cumplimiento. Sin embargo, no se trata de un derecho de carácter absoluto, pues admite ciertas limitaciones, las cuales a su vez no pueden constituir una vulneración de otros derechos de igual o superior rango constitucional (Lozano y Pérez, 2012).

La Corte Constitucional establece que la libertad sindical es un derecho individual que comporta la facultad de trabajadores y empleadores de constituir los organismos que estimen convenientes, afiliarse o desafiliarse y solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente. Al mismo tiempo, constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta tiene derecho a regir su destino independientemente. La Corte también ha expresado que el derecho de asociación sindi-

cal es una garantía de rango constitucional, inherente al ejercicio del derecho al trabajo, articulado como un derecho individual y colectivo, como forma de representación del individuo dentro de un Estado social y democrático. Esto permite establecer de forma voluntaria el ejercicio de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato, en relación con el carácter individual y el ejercicio de los ciudadanos dispuestos a ejercitar el mismo derecho. Asimismo, tiene un carácter instrumental sobre la base de un vínculo jurídico con la consecución de fines que las personas puedan desarrollar dentro de su formación social (Sentencia T-251/2010).

Una sentencia clave en la materia es la C-797/2000, en la que se presentan los atributos de la libertad sindical. Se reconoce el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, a agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones. Se destaca también la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones, conformándolas automáticamente como personas jurídicas, sin injerencia, intervención o restricción del Estado. Las organizaciones de trabajadores tienen el poder de determinar aspectos clave como el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, entre otros aspectos relativos a su estructura, organización y funcionamiento.

to. En principio, estos elementos deben ser libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador.

Asimismo, se reconoce la facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la limitación señalada. Se garantiza que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial. Se consagra el derecho de las organizaciones sindicales a constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales. Finalmente, se establece la inhibición para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo desarrolla las normas relativas a la libertad sindical y al derecho de asociación sindical. Estas se encuentran regidas en el artículo 353, modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000, sobre Derecho de Asociación; el artículo 354, subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, sobre Protección al Derecho de Asociación; y el artículo 432, sobre delegados en la etapa de arreglo directo.

La Corte Constitucional precisa que el derecho de negociación colectiva no está limitado a la presentación de peticiones y convenciones colectivas. Por el contrario, incluye las diversas formas de negociación entre trabajadores y empleadores que ten-

gan el objetivo de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, y la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre empleadores y trabajadores (Sentencia C-280/2007).

#### Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Este principio está íntimamente ligado a la dignidad de la persona humana, que es el fundamento de las prerrogativas y derechos que como seres humanos se tienen por el hecho de existir. Al respecto, la Corte Constitucional identifica los lineamientos de la dignidad humana, entendida como la autonomía y posibilidad de diseñar un plan vital y vivir conforme a él, las condiciones materiales de existencia para vivir bien, y la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral para vivir sin humillaciones.

Desde la perspectiva de su funcionalidad normativa, la misma sentencia observa tres lineamientos: la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor; la dignidad humana entendida como principio constitucional; y la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo (Mendizábal y Jiménez, 2012).

#### Abolición efectiva del trabajo infantil

El artículo 44 de la Constitución Política de Colombia consagra los derechos fundamentales de los niños, entre ellos el derecho a la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social. Expresa además que los menores serán protegidos contra la

explotación laboral, económica y contra trabajos riesgosos. El artículo 53, por su parte, instaura la protección al trabajador menor de edad.

La Ley de Infancia y Adolescencia de 2006, en su artículo 37, establece como libertad fundamental de los niños, niñas y adolescentes la de escoger profesión u oficio. En su artículo 114, fija una jornada especial para los menores de edad, determinando que los mayores de 15 años y menores de 17 pueden trabajar en jornadas diurnas máximo de 6 horas diarias y 30 a la semana, hasta las 6:00 p.m., mientras que los adolescentes mayores de 17 años podrán laborar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 semanales, hasta las 8:00 p.m. (Ley 1098, 2006).

#### Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El artículo 13 de la Constitución Política expresa la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El artículo 43 consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre la mujer y el hombre.

Con sustento tanto en la Constitución anterior como en la vigente, Colombia ha venido profiriendo normas sobre eliminación de la discriminación desde tiempo atrás. En 1990 se desarrolló la Ley de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, mediante el Decreto 1398 de 1990. Posteriormente, se promulgó la Ley 931 de 2004, cuyo objetivo fundamental es la protección estatal a los derechos de los ciudadanos de ser tratados en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna según su edad al momento de acceder al trabajo. Esta ley

contempla además que no debe haber limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica al momento de las convocatorias públicas o privadas para acceder a un empleo.

En 2008, la Ley 1257 adoptó las normas que garantizan una vida libre de violencia para todas las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. Se consagran derechos como el de no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, y se prevé la implementación de medidas en distintos ámbitos, incluido el laboral.

De igual forma, en 2011 se promulgó la Ley 1496, que garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de retribución salarial.

## CRITERIOS JURISPRUDENCIALES QUE HAN SIDO IMPLEMENTADOS EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

La jurisprudencia constitucional colombiana ha venido desarrollando una serie de criterios y estándares para abordar la desigualdad de género en diversos ámbitos, incluido el laboral. Estos pronunciamientos han sentado las bases para avanzar hacia una igualdad material y efectiva entre hombres y mujeres, más allá de la mera igualdad formal consagrada en la ley.

Uno de los hitos en esta materia es la Sentencia C-410 de 1994, en la que la Corte Constitucional estableció que la igualdad no se limita a un concepto meramente formal, sino que implica un verdadero compromiso del Estado con la erradicación de las desigualdades históricamente acumuladas. En palabras de la Corte:

“El principio de igualdad tal y como ha sido entendido por esta Corporación, no se limita a un trato idéntico, sino que involucra la necesidad de tratar de modo diferente situaciones disímiles. El trato diferente no constituye, per se, una discriminación, sino que ella surge cuando el trato desigual no está justificado constitucionalmente” (Sentencia C-410/94, p. 10).

Este pronunciamiento sienta las bases para un análisis más profundo y contextual de las situaciones de desigualdad, reconociendo que un trato formalmente igual puede perpetuar inequidades si no tiene en cuenta las condiciones particulares de los sujetos involucrados.

Otro criterio clave desarrollado por la Corte Constitucional es el de la discriminación indirecta. En la Sentencia T-247 de 2010, relativa a un caso de despido de una mujer embarazada, la Corte señaló que la discriminación no siempre se manifiesta de forma explícita o directa, sino que puede operar de manera sutil a través de medidas aparentemente neutras. Así, estableció:

“La discriminación indirecta se presenta cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta

finalidad sean adecuados y necesarios” (Sentencia T-247/10, p. 18).

Este criterio es de particular relevancia en el ámbito laboral, donde prácticas como la exigencia de disponibilidad horaria extensa, la penalización de interrupciones en la trayectoria profesional o la valoración desproporcionada de ciertos rasgos asociados a lo masculino pueden generar impactos desiguales para las mujeres, aun cuando no haya una intención explícita de discriminar.

La Corte también ha desarrollado el concepto de “acciones afirmativas” como herramienta para combatir la desigualdad estructural. En la Sentencia C-371 de 2000, al analizar una ley que establecía cuotas de participación femenina en cargos de decisión, la Corte señaló:

“Las acciones afirmativas, incluyendo las de discriminación inversa, están expresamente autorizadas por la Constitución y, por ende, las autoridades pueden apelar a la raza, al sexo o a otra categoría sospechosa, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables” (Sentencia C-371/00, p. 35).

Este aval a las medidas de acción afirmativa abre la puerta para la implementación de políticas públicas y prácticas empresariales que busquen activamente cerrar las brechas de género, reconociendo que la igualdad sustantiva puede requerir un trato diferenciado.

Otro desarrollo jurisprudencial relevante es el relativo a la “inversión de la carga de la prueba” en casos de presunta discriminación. En la Sentencia T-247 de 2010, ya mencionada, la Corte estableció que cuando

una persona alega ser víctima de discriminación por razón de su sexo, edad, raza, orientación sexual u otra categoría sospechosa, corresponde a la contraparte desvirtuar la presunción de discriminación. En palabras del Tribunal:

“Cuando una persona alega discriminación en razón de su sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, corresponde al demandado probar que su actuación tiene una justificación objetiva y razonable. En este sentido, la carga de la prueba se invierte, lo que significa que en estos casos se presume la discriminación” (Sentencia T-247/10, p. 22).

Este criterio es de gran trascendencia práctica, ya que alivia la carga probatoria que recae sobre las víctimas de discriminación, quienes a menudo enfrentan barreras para acceder a las pruebas necesarias para demostrar el trato desigual.

Finalmente, cabe destacar que la Corte Constitucional ha subrayado el deber del Estado de adoptar un enfoque interseccional al abordar la discriminación. En la Sentencia T-141 de 2015, relativa a una mujer afrodescendiente víctima de acoso laboral, el Tribunal señaló:

“La discriminación no siempre se presenta en forma pura, es decir, únicamente en razón de un criterio sospechoso. En muchas ocasiones, la discriminación se produce en razón de la intersección de varios factores de vulnerabilidad, como el sexo, la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros” (Sentencia T-141/15, p. 27).

Este reconocimiento de la interseccionalidad es crucial para comprender que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino que enfrentan riesgos y barreras di-

ferenciadas en función de otras características que pueden exacerbar su vulnerabilidad.

En suma, la jurisprudencia constitucional colombiana ha venido construyendo un corpus sólido de criterios y estándares para analizar y combatir la desigualdad de género en el ámbito laboral. Estos desarrollos han sentado las bases para transitar de una igualdad formal a una igualdad sustantiva, que tenga en cuenta los impactos diferenciados de las medidas y prácticas aparentemente neutras, que reconozca la validez de las acciones afirmativas, que alivie la carga probatoria de las víctimas y que adopte un enfoque interseccional. Sin duda, estos criterios constituyen herramientas valiosas para avanzar hacia una verdadera equidad de género en el mundo del trabajo.

## REFERENCIAS

Baquero, J., Londoño, D., & Torres, J. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de COVID-19. *Economía Colombiana*, 45(2), 35-52.

Camerlynck, G. H., & Lyon-Caen, G. (1974). *Derecho del trabajo*. Aguilar.

Charría, J. (2012). *Reflexiones constitucionales II*. Editorial Ibáñez.

Congreso de la República de Colombia. (1990). Decreto 1398 de 1990 “Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por las Naciones Unidas”.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 13. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia C-410/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia T-026/96 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-371/00 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-797/00 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-280/07 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-247/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-629/10 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).

Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia C-442/11 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-141/15 (M.P. María Victoria Calle Correa).

Goig, J. (2014). Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género. *Revista de Derecho*, (14), 205-245.

González, M. (1993). *Algunas nociones sobre el procedimiento de estabilidad laboral*. Paredes Editores.

Guerrero, G. (1999). *Principios fundamentales del derecho del trabajo*. Editorial Leyer.

Lozano, A., & Pérez, M. (2012). *Libertad de expresión en el derecho laboral colombiano, Reflexiones sobre la libertad de expresión en el contexto de la democracia*. Universidad Externado de Colombia.

Mendizábal, G., & Jiménez, E. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 167-173.

Mendoza, L. (2014). Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 4(40), 250-283.

Palomino, S. (2015, 16 de diciembre). La desigualdad de género, un obstáculo en Colombia. *El País*. [https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160\\_997654.html](https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160_997654.html)

Pérez, K., & Ceballos, G. (2019). La participación de las mujeres en el mercado laboral en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 81(3), 619-653.

Poyatos, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *IUSTITIA SOCIALIS. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(6), 95-121.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe sobre desarrollo humano 2015*. PNUD.

Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*, (29), 49-64.

Socorro, F. (2007). *La estabilidad laboral: Paradigma que cambia*. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Trejo, D. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 7(2), 274-308.