



## Universidad Libre Facultad de Derecho Bogotá.

---

Honorables

**MAGISTRADOS CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA**

Magistrado ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

E.S.D.

Referencia: **Expediente número D-13752**. Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 13 del artículo 108 del Decreto Ley 2663 de 1950.

Actor: Daniel Felipe Enríquez Cubides

Asunto: **intervención ciudadana** según Decreto 2067 de 1991 artículo 7.

**JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN**, actuando como ciudadano y **Director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre**; **Javier Enrique Santander Díaz** actuando como ciudadano y coordinador del Observatorio; y **CAMILA ALEJANDRA ROZO LADINO** abogada y miembro del **Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre**, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, vecinos de Bogotá, dentro del término legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 242 numeral 1 de la C.P y el artículo 7 Decreto 2067 de 1991, presentamos la siguiente intervención ciudadana con respecto a la demanda de la referencia y en defensa de la supremacía e integridad de la Constitución de Colombia de 1991.

### I. Norma demandada

**DECRETO 2663 DE 1950**  
(agosto 05)  
**Sobre Código Sustantivo del Trabajo**  
[...]

**ARTICULO 108. CONTENIDO.** El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

[...]

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

### II. Cargos de inconstitucionalidad

El demandante afirma que el numeral 13 del artículo 108 del Decreto Ley 2663 de 1950 debe ser declarada inexecutable porque desconoce el artículo 1, 13 y 43 de la Constitución Política de 1991. Este argumento se fundamenta en que la norma permite que en el reglamento de trabajo se prohíba que ciertas actividades sean desarrolladas por mujeres, sin más razón que su sexo. Como consecuencia, existe un trato diferenciado que recae en un criterio sospechoso de discriminación en contra de un sujeto de especial protección constitucional como lo son las mujeres. Este trato vulnera la dignidad humana, como el derecho a la autodeterminación para decidir sobre su proyecto de vida y de vivir sin humillaciones, junto con el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

### III. Consideraciones del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre

El Observatorio Constitucional considera, como pretensión principal, que se declare la aptitud sustancial de la demanda y, por tanto, realice un estudio de fondo para decretar la inexecutable de la expresión “no deben ejecutar las mujeres” del numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta intervención está estructurada en

cuatro partes. En la primera se explicará el cumplimiento de los requisitos de la aptitud de la demanda. La segunda, analizaremos la dignidad humana en relación con el derecho a la autodeterminación en materia laboral. En la tercera parte analizaremos el enfoque de género en materia laboral. En la cuarta sección desarrollaremos el juicio integrado de igualdad para explicar que la expresión “no deben ejecutar las mujeres” es inexecutable por basarse en un criterio prohibido de discriminación y que genera una desigualdad de género. Por último, una conclusión que contiene las peticiones.

## **A. REQUISITOS DE LA APTITUD DE LA DEMANDA**

La CortConst en su jurisprudencia ha establecido cuáles son los requisitos que debe contener una acción de inconstitucionalidad<sup>1</sup>. Estos corresponden a la claridad, especificidad, suficiencia, certeza y pertinencia. Para el caso concreto, el Observatorio Constitucional manifiesta que sí se cumplieron con tales parámetros puesto que, el demandante no se basó en afirmaciones subjetivas, vagas, indeterminadas, abstractas ni globales<sup>2</sup>. El actor desarrolló el juicio de igualdad bajo el nivel de intensidad estricto, lo que implicaba, no solo sustentar el parámetro fáctico – cuál población está siendo discriminada- sino también, los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Además, el demandante explicó como el trato diferenciado que contempla la norma acusada vulnera la dignidad humana de la mujer en relación con su derecho a la autodeterminación en materia laboral.

## **B. ESTUDIO DE FONDO**

### **1. La dignidad humana y el derecho a la autodeterminación en materia laboral**

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha interpretado que, la dignidad humana desde su dimensión normativa, se manifiesta a través de tres derechos en concreto: el derecho a la autodeterminación o al diseño de un plan de vida (vivir como quiera); b) derecho a gozar de condiciones materiales de existencia (vivir bien) y; c) la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)<sup>3</sup>. Nos centraremos en la primera manifestación que corresponde a la dignidad humana como el derecho a la autodeterminación.

Toda persona tiene derecho a diseñar un plan de vida y determinarse de acuerdo a sus características. Esto implica que, el Estado debe reconocer la facultad a las personas de ser individualmente como quieren ser, sus aspiraciones legítimas y las circunstancias que le dan sentido a su vida, sin coacciones ni controles injustificados o impedimentos<sup>4</sup>. Por ello, el Estado no puede interferir en las decisiones relacionadas con el proyecto de vida de la persona y debe garantizar plenamente el ejercicio de todos sus derechos.

En materia laboral, el derecho a la autodeterminación guarda una estrecha relación con el derecho al trabajo y a elegir profesión u oficio. El derecho al trabajo se funda en la libertad para seleccionarlo, pues la persona realiza una actividad libremente escogida por ella dedicando su esfuerzo intelectual o material, sin que el Estado pueda impedirsele. La Corte Constitucional ha sostenido que, el derecho al trabajo debe ejercerse en condición dignas, justas y en igualdad de oportunidades:

“Este derecho, además, comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador”<sup>5</sup>.

El legislador no puede entrar a limitar el ejercicio del derecho al trabajo, no obstante, tiene la facultad para regular, determinar el contenido y los alcances de este derecho

<sup>1</sup> CortConst SC-1052 de 2001, SC-189 de 2017, SC- 042 de 2018 y SC-052 de 2019,

<sup>2</sup> CortConst SC-052 de 2019.

<sup>3</sup> CortConst ST-398 de 2019, ST-881 de 2002 y ST-041 de 2019.

<sup>4</sup> CortConst ST-398 de 2019.

<sup>5</sup> CortConst SC-107 de 2002.

respetando los principios y garantías mínimas fundamentales consagradas en el artículo 53 de la Constitución Política:

“(...) el legislador no está habilitado para imponer límites al trabajo, entendido éste como la facultad de todas las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, pero sí puede regular el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo condiciones dignas y justas y teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales consagrados el artículo 53 de la Constitución”<sup>6</sup>.

## 2. ¿Qué ha sucedido con el enfoque de género en el derecho laboral?

El enfoque de género en materia laboral implica que se garanticen dos principios constitucionales: i) la no discriminación basada en el sexo – art. 13 inc. 1 de la Constitución Política y, ii) la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo – art. 43 inc. 1 en concordancia con el art. 53 inc. 2 de la Constitución Política-. Desde un punto de vista internacional, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) nos indica que, es necesario eliminar todo tipo de discriminación contra la población femenina para lograr la igualdad de género<sup>7</sup>. Por ello, los Estados “(...) están legalmente obligados a promover las políticas y acciones que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación que se encuentren en la legislación”<sup>8</sup>.

El Observatorio se cuestiona si bajo un enfoque de género y de derechos humanos ¿la igualdad conlleva a reconocer las diferencias entre hombres y mujeres y que, con base a estas, se establezca un trato diferenciado para limitar o condicionar ciertos derechos, como el trabajo, en razón al sexo? Bajo el enfoque de los derechos humanos, la igualdad de género o sexo no sugiere que seamos idénticos ni semejantes en capacidad y naturaleza, sino que seamos equivalentes. Al ser equivalentes valemos lo mismo como seres humanos a pesar de tener o no diferencias<sup>9</sup>. Por tanto, cualquier persona debe gozar de los mismos derechos y garantías constitucionales, a que se respete su derecho autónomo de igualdad y, en el caso en concreto, el derecho al trabajo.

De acuerdo a la feminista Alda Facio, cuando se habla de igualdad, se está haciendo referencia a “la eliminación del estándar masculino en el acceso a las oportunidades existentes para que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres”<sup>10</sup>. Esto significa que, el término de igualdad no alude a que el sexo o género sea igual en capacidades, naturaleza o calidades, sino que, “sin importar si son idénticos o diferentes deben tener acceso a las oportunidades por igual”<sup>11</sup>. Como bien lo indica ella, no se trata de desconocer las diferencias, lo que se busca es partir de ellas para eliminar cualquier forma de discriminación que pueda generarse en contra de cualquier grupo de mujeres. Como conclusión, Alda Facio sostiene lo siguiente:

“(...) al hablar de igualdad no nos estamos refiriendo a igualar a todas las personas al más bajo denominador común sino a elevar a todas las personas al goce pleno de todos los derechos humanos. Por eso es que afirmamos que el derecho a la igualdad es el derecho a gozar de todos los derechos humanos”.

---

<sup>6</sup> CortConst SC-107 de 2002.

<sup>7</sup> Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, “¿Igualdad y/o Equidad?: políticas que transforman”, Nota para la Igualdad No 1: una agenda de género para América Latina y el Caribe. Disponible en: [https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf](https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf)

<sup>8</sup> Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, “¿Igualdad y/o Equidad?: políticas que transforman”, Nota para la Igualdad No 1: una agenda de género para América Latina y el Caribe. Disponible en: [https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf](https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf)

<sup>9</sup> ALDA FACIO, Óp. Cit., pp. 24-25

<sup>10</sup> ALDA FACIO, “La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad”. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2016, p. 22. Disponible en: [https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/otras\\_publicaciones/2014\\_la\\_responsabilidad\\_estatal.pdf](https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf)

<sup>11</sup> ALDA FACIO, Óp. Cit., p. 22

## ¿Cómo se ha aplicado el enfoque de género para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional?

La Corte Constitucional ha dejado en claro, desde el año 1997, que tanto a los hombres como a las mujeres se les debe garantizar el derecho al trabajo sin ninguna condición de humillación e inequidad<sup>12</sup>. En su sentencia C-622 de 1997 la Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo porque generaba un escenario de discriminación en contra de la mujer al estipular los trabajos prohibidos para las mujeres que se encontraban en estado de embarazo. La regla de derecho que fijó la Corte Constitucional garantizando un enfoque de género fue la siguiente:

“Lejos de considerarse una norma protectora, el precepto acusado tiene un carácter paternalista y conduce a prohibir que las mujeres, puedan laborar durante la noche, en las empresas industriales, lo cual constituye una abierta discriminación contra ella, que debe ser abolida, pues aparte de tener plena capacidad para el trabajo en condiciones dignas y justas, debe garantizárseles en igualdad de condiciones con los hombres, el ejercicio de los mismos derechos y oportunidades que se requieran, para que ellas, dentro de la protección requerida, puedan trabajar en la jornada nocturna. Teniendo en cuenta que la norma acusada riñe con los postulados constitucionales y en especial con el derecho a la igualdad y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, será declarada inexecutable en la parte resolutive de esta providencia”<sup>13</sup>.

Posteriormente, este mismo tribunal se volvió a pronunciar sobre el derecho al trabajo de las mujeres con respecto a la prohibición de realizar trabajos que representan un alto riesgo para esta población. Aunque esta medida en principio parece ser favorable para la mujer, bajo un estudio riguroso y con enfoque de género, no deja de ser paternalista y generar discriminación basada en el sexo. En su sentencia C-586 de 2016, la Corte Constitucional manifestó lo siguiente:

“La prohibición que se hace a las mujeres para que no puedan laborar en trabajos subterráneos en minas, en labores peligrosas, en labores insalubres o en labores que requieran grandes esfuerzos, es presentada formalmente como una medida de protección establecida en beneficio de las mujeres, tal y como en su momento lo era la medida que les impedía el trabajo nocturno. Considera la Corte que tal prohibición corresponde a una medida paternalista, presentada de modo aparente como una medida de protección en favor de las mujeres, que además de presentarlas como sexo débil, en la práctica las coloca en posición de desventaja respecto de los hombres, erigiéndose en una forma de discriminación directa y en una barrera que les impide acceder al trabajo en condiciones de igualdad”<sup>14</sup>.

De acuerdo a estas reglas de derecho jurisprudenciales, es necesario que se apliquen al caso en concreto. Para ello es necesario realizar un juicio de igualdad con enfoque de género que nos permitirá demostrar que la norma que se acusa se debe declarar inexecutable por desconocer derechos fundamentales – dignidad humana, derecho a la autodeterminación, derecho al trabajo en igualdad de oportunidades- y, basarse en una medida de discriminación directa al recaer en un criterio de prohibición que corresponde al sexo.

### Estereotipos, prejuicios y discriminaciones presentes en el acceso al empleo

Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en el mundo del empleo persisten los estereotipos de género basados en las capacidades de mujeres y hombres para determinados sectores y tipos de trabajo. Por ejemplo, en aquellos trabajos que requieren de fuerza y resistencia física “Las mujeres no tienen suficiente fuerza para trabajar en la construcción”, “las mujeres no sirven para la mecánica”<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> CortConst SC-622 de 1997 y C-586 de 2016.

<sup>13</sup> CortConst SC-622 de 1997

<sup>14</sup> CortConst SC-586 de 2016

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: guía para la acción”, 2014, p. 17. Disponible en:

¿Cómo las empresas han incurrido en discriminación directa e indirecta? Las empresas incurren en una discriminación directa cuando en las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que sean contratar. La OIT menciona algunos ejemplos<sup>16</sup>.

Discriminación directa:

- “Se buscan electricistas, sexo masculino, para trabajo temporal en....”
- ” Empresa de ventas busca señoritas para promoción de productos”.

Discriminación indirecta:

- “Se descarta a mujeres como candidatas para trabajar como mecánicas, operarias, electricistas u otros trabajos tradicionalmente desarrollados por hombres”
- “Se excluye a hombres como postulantes a trabajos tradicionalmente asumidos por mujeres como cuidado de niños y niñas, limpieza de oficinas u otros”

### 3. Juicio de igualdad y el enfoque de género

#### a. Primer paso: exposición de la cláusula general de igualdad

En esta primera etapa identificaremos los sujetos o situaciones reguladas por la medida o norma que se estudia<sup>17</sup>. Para el caso en concreto estudiamos dos grupos de personas que poseen semejanzas y diferencias –trabajadores (hombres) y trabajadoras (mujeres)-. Entre los hombres y mujeres existen diferencias biológicas primarias –aparato reproductor, sistema hormonal, rasgos genéticos- y secundarias –rasgos morfológicos desarrollados en el proceso de madurez-. También existen diferencias de carácter sociocultural definidas como conductas y actividades que configuran lo que se denomina género femenino y masculino<sup>18</sup>.

Las semejanzas y similitudes las estudiaremos desde la óptica del derecho. Cada Estado en su ordenamiento jurídico tiene el deber de garantizar la igualdad formal y material entre los hombres y las mujeres. A nivel internacional se han implementado varios tratados de derechos humanos enfocados en la igualdad de género. Por ejemplo, el literal f del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece una de las obligaciones de los Estados: “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”. En el ámbito laboral, este mismo tratado internacional en el numeral 1 del artículo 11 nos indica que, los Estados adoptarán medidas para i) evitar discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y, ii) asegurar los mismos derechos de los cuales gozan los hombres:

- “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
  - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; (...)”

A nivel nacional, en el artículo 13 de nuestra Constitución Política de 1991 se contempla la igualdad como derecho fundamental. En concordancia con el artículo 43 de la Constitución Política, los hombres y las mujeres gozan de los mismos derechos y

---

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_326274.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf)

<sup>16</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: guía para la acción”, 2014, p. 15. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_326274.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf)

<sup>17</sup> CortConst SC-220 de 2017.

<sup>18</sup> HERRANZ GOMEZ, Yolanda. Igualdad bajo sospecha: el poder transformador de la educación. Editorial Narcea SAS, España, 2006, p. 53.

oportunidades, lo cual implica que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Uno de los principios que rige el estatuto de trabajo es la igualdad de oportunidades para los trabajadores, de acuerdo al segundo inciso del artículo 53 de la Constitución Política.

a. Segundo paso: *Tertium comparationis*

Este parámetro busca establecer si existe un criterio de comparación entre las dos poblaciones. Esto implica saber “si los sujetos o situaciones bajo análisis son susceptibles de comparación y si se comparan sujetos de la misma naturaleza”<sup>19</sup>. En el caso *sub-examine*, se analiza que sí existe un criterio de comparación que recae en una categoría prohibida de discriminación la cual corresponde al sexo. La norma establece que, el reglamento laboral debe especificar las labores que no pueden ejecutar las mujeres. Este trato implica una diferencia entre la población femenina y la masculina en el ámbito laboral, cuando deberían ser tratados como iguales.

b. Tercer paso: ¿el trato diferenciado es justificable y razonable?

El juicio de igualdad se realizará bajo el nivel de intensidad estricto por dos razones. Primero, la medida afecta gravemente derechos fundamentales de la mujer, como la dignidad humana en relación con la autodeterminación, el derecho al trabajo y la igualdad. Segundo, el trato diferenciado recae en un criterio sospechoso de discriminación prohibido por el artículo 13 de la Constitución Política como corresponde al sexo.

aa. Finalidad e Idoneidad

El Observatorio Constitucional de la U Libre considera que el numeral 13 del artículo 108 del Decreto Ley 2663 de 1950 tiene como fin proteger a las mujeres de ciertas actividades, como bien lo señala el demandante. El acto mencionó algunos ejemplos de trabajos en los que se manejan altas cantidades de sulfato de plomo o cerusa. Sin embargo, esta finalidad genera un escenario de discriminación directa en contra de la mujer porque i) se basa en un criterio prohibido para discriminar a la mujer en razón a su sexo y género que les impide acceder a ciertos grupos de trabajos o realizar ciertas labores; ii) reafirma el prejuicio diferencial del *sexo débil* de la mujer frente al hombre como el *sexo fuerte* y; iii) corresponde a una medida partenalista que, como bien lo ha sostenido la Corte Constitucional “(...) presentada de modo aparente como una medida de protección en favor de las mujeres, que además de presentarlas como sexo débil, en la práctica las coloca en posición de desventaja respecto de los hombres, erigiéndose en una forma de discriminación directa y en una barrera que les impide acceder al trabajo en condiciones de igualdad”<sup>20</sup>.

bb. Necesidad

En este criterio analizamos que la medida en concreto – adoptada en el numeral 13 del artículo 108 del Decreto Ley 2663 de 1950- sea la mejor entre las demás posibles y, la menos lesiva con el derecho intervenido<sup>21</sup>. Para el Observatorio existen otras medidas menos lesivas a los derechos de la mujer, como por ejemplo solo admitir limitaciones del trabajo a la mujer en relación con la maternidad<sup>22</sup>. Como segunda medida, se propone que, en vez de excluir a las mujeres de las ocupaciones peligrosas, se eliminen los riesgos del lugar de trabajo, como lo ha sostenido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “La meta es crear lugares seguros de trabajo para todos, independientemente de si son hombres o mujeres. La legislación orientada a proteger a las mujeres básicamente por su función de prestadoras de cuidado podría tener

<sup>19</sup> CortConst SC-138 de 2019.

<sup>20</sup> CortConst SC-586 de 2016; SC-622 de 1997.

<sup>21</sup> CortConst SC-720 de 2007.

<sup>22</sup> GARCÍA GONZÁLEZ Guillermo. Los trabajos prohibidos a la mujer en el real decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección. Repositorio Universidad UPF Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/276183>



efectos discriminatorios sobre sus oportunidades laborales”<sup>23</sup>. Con esta medida se cambiaría varios paradigmas sociales que ven a la mujer como el sexo débil. Esta misma organización internacional manifestó lo siguiente:

“Los hombres también suelen estar más expuestos a peligros causados por sustancias cancerígenas o que producen enfermedades circulatorias y respiratorias. Los investigadores también han observado que los hombres tienden a adoptar menos medidas preventivas y de protección para efectuar su trabajo que las mujeres”<sup>24</sup>.

Los riesgos no solo afectan la salud física de los trabajadores, también comprende la salud mental y psicológica. Las mujeres padecen más de discriminación y acoso sexual que los hombres – riesgos psicosociales-, esto implicaría que, ¿a la población femenina se le prohíba acceder a ciertos oficios, labores, ocupación o puestos de trabajo donde exista el riesgo de ser víctima de acoso sexual? Se cita textualmente a la OIT:

“[L]as mujeres están más expuestas que los hombres a los riesgos psicosociales del trabajo.<sup>26</sup> Las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en especial cuando participan en sectores donde tradicionalmente han predominado los hombres. Por ejemplo: una joven con un empleo precario en la industria hotelera está mucho más expuesta a sufrir de acoso sexual que un trabajador de oficina maduro con un empleo permanente”<sup>25</sup>

Como tercera medida, se cita uno de los ejemplos que hizo referencia al actor “(...) podía la ley obligar a que el reglamento de trabajo contuviera una lista de aquellas labores que representan un riesgo para la integridad de las personas, y entonces asignarles un protocolo obligatorio de seguridad, capacitación, información y prevención. Así, el consentimiento de los trabajadores sería informado y, además, estarían preparados para la ejecución de dichas actividades. Claramente, el nivel de riesgo se reduce sustancialmente si el reglamento de trabajo asigna un cuidado especial (...)”

#### cc. Proporcionalidad

El artículo 1 en concordancia con el artículo 16 de la Constitución Política garantizan, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>26</sup>, no solamente el respeto hacia la dignidad humana, sino también el derecho de toda persona a diseñar su propio plan de vida y determinarse según sus características, sin que el Estado interfiera en sus decisiones ni imponga controles injustificados e impedimentos<sup>27</sup>. La protección y garantía a la dignidad humana también abarca el derecho a vivir libre de humillaciones y discriminaciones –en concordancia con el inciso primero del artículo 13 de la Constitución Política-. En cuanto al derecho al trabajo este debe ser garantizado en condiciones dignas, justas y en igualdad de oportunidades – artículo 25 de la Constitución Política-. Dentro del ámbito de protección del derecho al trabajo se encuentra la libertad de escoger profesión u oficio<sup>28</sup> – primer inciso del artículo 26 de la Constitución Política-.

La medida implementada en el numeral 13 del artículo 108 del Decreto Ley 2663 de 1950 afecta gravemente derechos fundamentales y desconoce preceptos constitucionales. Por un lado, se genera un desconocimiento del artículo 13 inc. 1 en concordancia con el artículo 41 de la Constitución Política, debido a que, la restricción de ciertas actividades, sin definir cuáles son, puede implicar un escenario de discriminación al recaer en un criterio sospechoso el cual corresponde al sexo. Por otro

<sup>23</sup> OIT “Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres”, p. 2. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_106520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106520.pdf)

<sup>24</sup> OIT “Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres”, p. 2. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_106520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106520.pdf)

<sup>25</sup> OIT “Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres”, p. 4. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_106520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_106520.pdf)

<sup>26</sup> CortConst ST-398 de 2019, ST-099 de 2015, ST-533 de 2011, ST-594 de 1993.

<sup>27</sup> CortConst ST-398 de 2019.

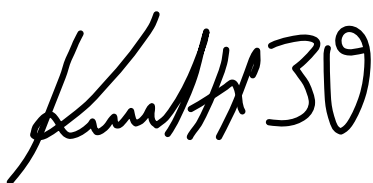
<sup>28</sup> CortConst ST-282 de 2018.

lado, implica limitar la libertad de las mujeres a elegir profesión u oficio, pues el Estado es quien tomaría la decisión e intervendría en la autodeterminación de la mujer para diseñar su propio plan de vida, de acuerdo a sus características y condiciones de vida. El Estado estaría desconociendo la facultad de “alcanzar o perseguir aspiraciones legítimas de vida o valorar y escoger libremente las circunstancias que dan sentido a su existencia”<sup>29</sup>

#### **IV. Conclusión**

Que se declare la **INEXEQUIBILIDAD** de la expresión “no deben ejecutar las mujeres” del numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, porque afecta los derechos fundamentales de la mujer contemplados en los art. 1, 13, y 43 de la Constitución Política y se basa en una medida de discriminación directa al recaer en un criterio de prohibición el cual corresponde al sexo.

De los H. Magistrados, Atentamente.



**JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN**  
**Director Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional**  
**Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.**  
Calle 8, 5-80, Segundo Piso. Cel. 3153465150.  
Correo: [jkbv@hotmail.com](mailto:jkbv@hotmail.com)



**JAVIER ENRIQUE SANTANDER DÍAZ**  
Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional  
Egresado de la Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.  
C.C. 1014255131  
Correo: [quiqesan@hotmail.com](mailto:quiqesan@hotmail.com)



**CAMILA ALEJANDRA ROZO LADINO**  
**Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional**  
**Abogada de la Universidad Libre de Colombia**  
C.C. 1022411877  
Correo: [camilarezoladino@gmail.com](mailto:camilarezoladino@gmail.com)

---

<sup>29</sup> CortConst ST-398 de 2019.