

**SENTENCIA C-038/21 (24 de febrero)**

**M.P. Cristina Pardo Schlesinger**

**Expediente D-13752**

Establecimiento en el Reglamento de Trabajo de las labores que no pueden ejecutar las mujeres

**LA CORTE DECLARÓ LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA NORMA DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO QUE AUTORIZABA LA INCLUSIÓN EN EL REGLAMENTO DE LAS EMPRESAS DE LAS LABORES QUE NO PODRÍAN EJECUTAR LAS MUJERES**

**1. Norma objeto de control constitucional**

**CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**  
**Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950**

*TITULO IV*  
*Reglamento De Trabajo y Mantenimiento del Orden en el Establecimiento*

*CAPITULO I*  
*REGLAMENTO*  
*(...)*

Artículo 108. 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" (subrayado fuera del texto, señalando la disposición reprochada).

## 2. Síntesis de la providencia

El demandante presentó acción de inconstitucionalidad contra el numeral 13 del artículo 108 del Decreto ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo). Para el efecto, argumentó que el mandato que trae la norma de especificar en el reglamento de trabajo las labores que no deben efectuar las mujeres "quebranta los fines de la justicia y la igualdad...en el entorno del trabajo" y desconoce el Preámbulo de la Constitución "porque traiciona y hace inocuos sus principios". En su criterio, la norma acusada también vulnera el artículo 1º C.P., pues desconoce la dignidad humana de la mujer en el ámbito de su autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera) y también en la esfera intangible de su integridad física y moral (vivir sin humillaciones). En relación con este reparo, plantea el demandante que "cuando una norma deja que los empleadores limiten discrecionalmente las labores que pueden o no ejecutar determinadas personas, simplemente por razón de su sexo, se obstruye la posibilidad de que las mismas desarrollen un proyecto de vida (laboral) a partir de sus capacidades y talentos".

Para el accionante la norma acusada también desconoce el artículo 13 C.P., puesto que "establece un tratamiento diferenciado en el entorno laboral, totalmente desproporcionado e injustificado, con base en un criterio sospechoso de discriminación". En su criterio, el quebrantamiento de la norma consiste en dejar a discreción de los empleadores la decisión de establecer en el reglamento de trabajo la prohibición de que las mujeres realicen ciertas actividades, sin otra razón que su sexo.

La Sala desarrolló unas consideraciones generales relacionadas con **i)** el contexto normativo en el que se inserta la expresión acusada; **ii)** la protección de los derechos de las mujeres en el orden interno e internacional; **iii)** el principio constitucional de igualdad y el juicio integrado de igualdad cuando el trato diferenciado que incorpora la disposición bajo examen se sustenta en una categoría prohibida como el sexo; **iv)** el carácter vinculante del Preámbulo y la protección de la dignidad humana en el ordenamiento constitucional.

Recordó, en primer lugar, que la norma que contiene la expresión demandada se encuentra en el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo que consigna las disposiciones referentes al Reglamento de Trabajo y Mantenimiento del Orden en el Establecimiento. A la luz de ese contexto normativo, encontró la Sala que, con la salvedad establecida en la sentencia C-934 de 2004, el numeral 13 del artículo 108 faculta al empleador para especificar en el reglamento de trabajo las actividades que las mujeres **no** deben ejecutar, con una consideración fundada exclusivamente en el sexo –se destaca–.

Tras indicar que el precepto acusado fue expedido antes de la vigencia de la Constitución de 1991, la Sala destacó la necesidad de establecer si la expresión demandada concordaba con la Carta Política. En esa medida, consideró indispensable destacar que las mujeres reciben en nuestro ordenamiento una protección reforzada –nacional e internacional– lo que ha traído consigo la incorporación de distintos estándares normativos tendientes a superar patrones o estereotipos discriminatorios en la interpretación que los jueces u otras autoridades realicen de las normas.

También reiteró su jurisprudencia sobre el carácter vinculante del preámbulo y acerca del alcance de la dignidad humana en el ordenamiento y, finalmente, realizó consideraciones sobre el principio constitucional de igualdad y el juicio integrado de igualdad cuando el trato diferenciado que incorpora la disposición bajo examen se sustenta en una categoría prohibida como el sexo.

Con el objetivo de identificar los casos en los cuales las diferencias de trato introducidas por el legislador basadas en el sexo están justificadas y resultan medidas afirmativas y no de discriminación indirecta o paternalistas – desconocedoras del derecho a la igualdad–, encontró necesario valerse de una metodología fundada en el principio de proporcionalidad, aplicable a través del juicio de razonabilidad.

Advirtió la Sala que en el caso de normas que incorporan tratos diferenciados en razón de categorías sospechosas, como el sexo, el escrutinio debía ser siempre estricto, esto es, en el marco del mismo no solo debía preguntarse por la legitimidad constitucional o razonabilidad de la disposición, sino acerca de si esta persigue una finalidad imperiosa. Adicionalmente, si es apta, necesaria y proporcional en sentido estricto.

Encontró la Sala que la medida incorporada en la disposición objeto de análisis no cumplía ninguna finalidad constitucionalmente justificada, ni imperiosa y, por el contrario, se fundaba en un criterio o patrón sospechoso que resultaba claramente discriminatorio, pues incidía en mantener en el imaginario social y cultural la minusvaloración que la estructura de dominación patriarcal ha impuesto en relación con las mujeres y que es violatoria de sus derechos.

Consideró la Sala que la disposición acusada no podía catalogarse como una medida afirmativa y, más bien, reproducía las generalizaciones, patrones o estereotipos que mantienen en el imaginario social y cultural la idea de que las mujeres no se encuentran presuntamente en condición de realizar ciertas ocupaciones debido a su supuesta debilidad o fragilidad corporal y/o porque supuestamente poseen un juicio nublado que también les impide decidir con libertad lo que tienen razones para valorar, incluso en el terreno laboral, motivo por el cual hay una tercera persona que resuelve por ellas, en este caso, el empleador –extremo dominante de la relación laboral–.

En definitiva, la presunción de discriminación no fue desvirtuada en el presente asunto, en cuanto no pudo demostrarse que la medida contemplada en el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo cumple una finalidad

constitucionalmente valiosa o imperiosa y, por el contrario, lo que queda claro es que **i)** se funda en un rasgo permanente, que no fue elegido ni puede dejarse por voluntad; **ii)** profundiza los patrones de valoración cultural y social que tienden a menospreciar a la mujer y a hace ver que existen aspectos en el ámbito laboral, que le están vedados decidir por sí misma; **iii)** persiste en la idea equivocada según la cual ser mujer no constituye, *per se*, un criterio de cualidades comunes que puedan ser tomadas como base para realizar una distribución o reparto, racional y equitativo, de las actividades del entorno laboral y **iv)** pasa por alto que los criterios enumerados en el artículo 13 superior, como el sexo, deben también ser considerados sospechosos, no sólo por cuanto se encuentran explícitamente señalados como prohibidos por el texto constitucional, sino porque han estado históricamente asociados a prácticas discriminatorias.

A la luz de lo expuesto, fue evidente para la Sala que la medida contemplada en el numeral 13 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo no cumplía con la primera parte del juicio de razonabilidad, pues no perseguía ninguna finalidad constitucional legítima, ni imperiosa y tampoco existían motivos que permitieran desvirtuar la presunción de la medida discriminatoria allí prevista, al estar fundada en una categoría sospechosa y prohibida como el sexo. Encontró la Corte que esta constatación hacía innecesario continuar con los siguientes pasos del juicio.

Adicionalmente, encontró la Sala que dejar en manos del empleador la posibilidad de especificar en el reglamento de trabajo las labores que no pueden realizar las mujeres significa desconocerles los atributos que les son propios a las personas, a los seres humanos, entre los cuales se cuenta la elección autónoma y libre. Tal circunstancia, parte de un reconocimiento de la superioridad masculina ajena al mandato de unidad de la naturaleza humana y su inseparable dignidad, del que se sigue, obligadamente, evitar tratar con privilegio a algunas personas y denigrar o disminuir a otras, impartiendoles un trato que, por injustificadamente desigual, termina siendo también hostil, humillante y abiertamente inconstitucional.

Las instituciones jurídicas, las normas previstas en el ordenamiento deben deshacerse de rezagos patriarcales que reproducen la idea de supuesta incapacidad de las mujeres para definir su propio curso de acción. Si el Estado por algún motivo –incluso de carácter histórico– ha contribuido a reforzar el estigma discriminatorio, so pretexto de proteger a las mujeres, esto las humilla y denigra su dignidad. Bajo ese entendido, las instituciones del pasado que aún contemplan disposiciones que irrespetan la dignidad humana de las mujeres deben ser abolidas. Este es un paso ineludible en el camino que debe seguir el ordenamiento para garantizar que las mujeres construyan su identidad y la desarrollen de conformidad con sus propios planes de vida, respetando su autonomía y dignidad.

### 3. Decisión

Declarar **INEXEQUIBLE** la expresión “*las mujeres y*” contemplada en el numeral 13 del artículo 108 del Decreto ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).