

Reforma Laboral: Corte Constitucional elimina norma que permitía justificar tratos discriminatorios en el trabajo.

Mediante un comunicado de prensa, la Corte Constitucional dio a conocer que declaró inexecutable una de las expresiones incorporadas recientemente por la Reforma Laboral dentro de las prohibiciones aplicables a los empleadores en materia de discriminación.

La disposición cuestionada hacía parte de los nuevos numerales adicionados al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante los cuales se reforzó la protección de las mujeres y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas frente a actos discriminatorios en el ámbito laboral. Sin embargo, la norma incluía la expresión «que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral», la cual fue demandada ante la Corte por un ciudadano.

El demandante sostuvo que, aunque la finalidad de la reforma era fortalecer la protección contra la discriminación, dicha expresión terminaba produciendo el efecto contrario. En su criterio, la redacción permitía que un empleador justificara un trato diferenciado si consideraba que la orientación sexual o la identidad de género de una persona guardaban alguna relación con su desempeño laboral, lo que debilitaba la protección que la misma norma buscaba garantizar.

La Corte Constitucional le dio la razón al ciudadano y calificó la disposición como una forma de discriminación indirecta, entendida como una situación en la que una norma, aunque aparentemente neutral, puede afectar de manera desproporcionada a grupos que ya enfrentan condiciones de exclusión histórica. Para que exista discriminación

indirecta, no es necesario demostrar que la intención del legislador era otorgar un trato desfavorable; basta con evidenciar que la norma genera ese efecto.

Al estudiar el caso, el alto tribunal concluyó que la expresión era contraria a la Constitución y, por tanto, la retiró del ordenamiento jurídico. Señaló que la disposición configuraba una forma de discriminación indirecta al permitir que una norma aparentemente neutral terminara afectando de manera desproporcionada a grupos históricamente discriminados o excluidos.

La Corte concluyó que, en la práctica, la frase solo servía para permitir que el empleador utilizara aspectos de la vida privada del trabajador como justificación para otorgarle un trato diferenciado.

Según el comunicado de prensa, esa justificación fue rechazada por tres razones principales:

1. Los empleadores ya cuentan con herramientas legales para gestionar problemas de desempeño o incumplimientos laborales, como las medidas disciplinarias previstas en el mismo Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, la eliminación de la expresión no los deja desprotegidos.
2. La norma terminaba privando de protección precisamente a las personas que más la necesitaban, al condicionar esa garantía al respeto de características personales que deben estar protegidas.
3. La frase sugería que la orientación sexual o la identidad de género podían considerarse un problema relacionado con el trabajo o con el desempeño laboral. Además, permitía que el empleador investigara aspectos de la vida privada de los trabajadores sin una justificación legítima.

La Corte recordó, además, que la prohibición de discriminar no se limita al ámbito laboral, sino que se extiende a todos los espacios de la vida social

y obliga tanto al Estado como a los particulares. En materia laboral, esta protección se encuentra reforzada por diversas disposiciones, entre ellas el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1482 de 2011. A ello se suman compromisos internacionales, como el Convenio III de la OIT, que exige eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo.

Esta decisión constituye también un llamado a los empleadores para promover entornos laborales más respetuosos, incluyentes y humanos, en los que las personas sean valoradas por sus capacidades y su desempeño, y no juzgadas por aspectos de su vida privada o de su identidad.

Compartiremos el texto completo de la sentencia una vez sea publicado.



Por: María Alejandra Jara Arenas
mjara@scolalegal.com