



LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN EL ÁMBITO LABORAL

UN ESTUDIO DESDE LAS DOS ORILLAS

CUARTA EDICIÓN



Mediodía. Descanso del trabajo. Vincent Van Gogh

LABORATORIO HISPANO ANDINO DE JURISPRUDENCIA LABORAL
ESPAÑA, PERÚ Y COLOMBIA

EDITORIA ACADÉMICA
XIOMARA CECILIA BALANTA M.

La protección internacional en el ámbito laboral
Un estudio desde las dos orillas



La protección internacional en el ámbito laboral

Un estudio desde las dos orillas

4ª edición

Editora académica
Xiomara Cecilia Balanta Moreno

*Laboratorio Hispano-Andino de Jurisprudencia Laboral
España, Perú y Colombia*

Directores
Pilar Charro Baena (España)
Javier H. Espinoza Escobar (Perú)
Alba Liliana Silva de Roa (Colombia)

2017

Participan como autores en esta edición:

Ana Isabel Pérez Campos
Alba Liliana Silva De Roa
Carolina San Martín Mazzucconi
Carolina Serna Jaramillo
Jaime Benlloch Charro
Jaime Andrés Echeverri Ramírez
Javier H. Espinoza Escobar
Luis Alejandro Díaz Castañeda
Pilar Charro Baena
Pablo Benlloch Sanz
Sara Natalia León Scarpeta
Stefanny Bravo Gonzales
Xiomara Cecilia Balanta Moreno
Warner Juan Luis Gómez Rioja



La protección internacional en el ámbito laboral: un estudio desde las dos orillas

La protección internacional en el ámbito laboral: un estudio desde las dos orillas / Pilar Charro Baena, Javier H. Espinoza Escobar, Alba Liliana Silva de Roa, editores y otros trece.--Cali : Editorial Bonaventuriana, 2017

212 p.

ISBN: 978-958-5415-08-9

1. Derechos humanos - Colombia 2. Derechos de la mujer 3. Derechos sociales 4. Derecho laboral 5. Derechos civiles 6. Derecho constitucional 7. Derecho internacional humanitario 8. Corte Interamericana de Derechos Humanos 9. Protección de los derechos humanos I. Charro Baena, María Pilar, editora II. Espinoza Escobar, Javier H., editor III. Silva de Roa, Alba Liliana, editora IV. Pérez Campos, Ana Isabel V. San Martín Mazzucconi, Carolina VI. Serna Jaramillo, Carolina VII. Benlloch Charro, Jaime VIII. Echeverri Ramírez, Jaime Andrés IX. Díaz Castañeda, Luis Alejandro X. Benlloch Sanz, Pablo XI. León Scarpeta, Sara Natalia XII. Bravo Gonzales, Stefanny XIII. Balanta Moreno, Xiomara Cecilia XIV. Gómez Rioja, Warner Juan Luis XV. Tít.

341.48 (D 23)

P967

© Universidad de San Buenaventura Cali



Editorial Bonaventuriana

*La protección internacional en el ámbito laboral.
Un estudio desde la dos orillas*

© Directores

Pilar Charro Baena, Universidad Rey Juan Carlos, España

Javier H. Espinoza Escobar, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú

Alba Liliana Silva de Roa, Universidad de San Buenaventura, Colombia

Coordinadora

Xiomara Cecilia Balanta Moreno

Grupo de Investigación Problemas Contemporáneos del Derecho y la Política –Gipcodep–

Universidad de San Buenaventura
Colombia

© Editorial Bonaventuriana, 2017

Universidad de San Buenaventura

Dirección Editorial de Cali

La Umbría, carretera a Pance

PBX: 57 (1) 520 02 99 - 57 (2) 318 22 00 - 488 22 22

e-mail: director.editorial@usbcali.edu.co

<http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co>

Cali, Colombia, S. A.

El autor es responsable del contenido de la presente obra.

Prohibida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier medio, sin permiso escrito de la Editorial Bonaventuriana.

© Derechos reservados de la Universidad de San Buenaventura.

ISBN: 978-958-5415-08-9

Tiraje: 150 ejemplares

Cumplido el depósito legal (Ley 44 de 1993, Decreto 460 de 1995 y Decreto 358 de 2000)

Impreso en Colombia - Printed in Colombia.

2017

Contenido

– Prólogo	13
-----------------	----

VISIÓN COLOMBIANA | 13

Capítulo I

– La protección internacional de la mujer trabajadora en Colombia Xiomara Cecilia Balanta Moreno y Luz Ángela Navarro Betancourt	
• Introducción	17
• Contextualización de los derechos de las mujeres trabajadoras en el ámbito internacional.....	19
• Marco normativo y jurisprudencial de la mujer trabajadora	22
• Conclusiones.....	28
• Referencias bibliográficas.....	29

Capítulo II

– Mecanismos de protección de los derechos sociales y laborales en Colombia Stefanny Bravo González y Sebastián Vinuesa Murillo	
• Introducción	33
• Conceptualización de los mecanismos de protección de los derechos sociales y laborales en Colombia.....	35
• Contextualización de los mecanismos de protección de derechos sociales y laborales en la normatividad colombiana.....	38
• Pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto a los mecanismos de protección de derechos sociales y laborales	44
• Conclusiones.....	54
• Referencias bibliográficas.....	54

Capítulo III

– Los tratados internacionales de derechos sociales y laborales y su obligatoriedad en Colombia Alba Liliana Silva de Roa y Carolina Serna Jaramillo	
• Introducción	57
• Normas internacionales del trabajo.....	59

- Bloque de constitucionalidad colombiano en materia laboral62
- Normas internacionales del trabajo en Colombia
(sin norma de origen interno)65
- El concepto de bloque de constitucionalidad colombiano en materia laboral.....65
- Conclusiones.....70
- Referencias bibliográficas.....71

Capítulo IV

– Protección internacional de la libertad sindical en Colombia

Jaime Andrés Echeverri Ramírez y Sara Natalia León Scarpeta

- Introducción73
- Contextualización de la libertad sindical en Colombia74
- Libertad sindical: tratamiento desde la jurisprudencia emanada
de la Corte Constitucional colombiana.....79
- Límites a la libertad sindical desde la jurisprudencia
de la Corte Constitucional colombiana.....84
- Protección de la libertad sindical en el ámbito interno.....86
- Normatividades de carácter internacional adoptadas
por Colombia concernientes a la libertad sindical87
- Conclusiones.....89
- Referencias bibliográficas.....90

VISIÓN PERUANA

93

Capítulo V

– El nuevo sistema de inspección de trabajo en el Perú.

Facultades otorgadas a partir del convenio 81 de la OIT

Luis Alejandro Díaz Castañeda

- Introducción95
- Alcances generales del Convenio 81 de la OIT97
- Sistema de inspección del trabajo.....99
- Recientes modificaciones al Sistema
de Inspección del Trabajo en el Perú104
- Jurisprudencia relevante al respecto.....105
- Cuadro de infracciones106
- Conclusiones.....108
- Referencias bibliográficas.....109

Capítulo VI

– La protección legal frente al trabajo infantil en el Perú

Warner Juan Luis Gómez Rioja

- Introducción111
- Contextualización de la normativa internacional frente al trabajo infantil.....112
- Marco normativo peruano frente al trabajo infantil114
- Conclusiones.....118
- Referencias bibliográficas.....118

Capítulo VII

– El tribunal constitucional peruano y la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos en la configuración de la protección frente al despido arbitrario
 Javier H. Espinoza Escobar

- Introducción121
- Regulación constitucional sobre los tratados internacionales.....122
- Los tratados internacionales sobre derechos humanos laborales ratificados por el Perú y el derecho a la protección frente al despido arbitrario.....124
- La regulación de la protección frente al despido arbitrario en las normas internas de Perú.....129
- La jurisprudencia del tribunal constitucional y la reconfiguración de la protección frente al despido.....133
- Conclusiones.....140
- Referencias bibliográficas.....141

VISIÓN ESPAÑOLA | 143

Capítulo VIII

– Pasado, presente y futuro de la dimensión social europea: el pilar europeo de derechos sociales
 Ana Isabel Pérez Campos

- Introducción145
- Política social europea. Antecedentes.....146
- La realidad social europea. Tendencias actuales153
- La renovación del modelo social europeo: el pilar europeo de derechos sociales. Aspectos básicos.....155
- Consideraciones finales159
- Referencias bibliográficas.....160

Capítulo IX

– La protección de los derechos inespecíficos de los trabajadores: marco para una visión internacional
 Carolina San Martín Mazzucconi

- Consideraciones generales.....163
- El derecho a la integridad física y moral y la protección frente a la violencia en el trabajo.....164
- El derecho al honor y a la intimidad.....169
- La libertad de pensamiento y de comunicación en la empresa171
- Referencias bibliográficas.....173

Capítulo X

– Protección internacional de los derechos sociales: la Carta Social Europea
 Pilar Charro Baena

- A modo de introducción: el Consejo de Europa175
- La Carta Social Europea177
- Los derechos sociales reconocidos en la Carta Social Europea.....182

- Referencias bibliográficas.....186

Capítulo XI

- A vueltas con las migraciones laborales desde la óptica del trabajo decente: un acercamiento de actualidad a sus principales iniciativas
Pablo Benlloch Sanz
 - Planteamiento.....189
 - Trabajo decente y migración: una vinculación siempre necesaria
y de obligado recordatorio190
 - Un diagnóstico actualizado de las migraciones laborales193
 - La crisis y su impacto en las migraciones laborales.....195
 - El programa de migración equitativa.....198
 - El impacto y la respuesta de la OIT respecto a las migraciones
laborales en situaciones de crisis.....200
 - Referencias bibliográficas.....203

Epílogo

- Elementos esenciales en la delimitación del despido colectivo
Jaime Benlloch Charro
 - Introducción207
 - Aproximación conceptual del despido colectivo207
 - Referencias esenciales en la determinación del despido colectivo.....208
 - Referencia numérica209
 - Referencia funcional.....210
 - Referencia temporal.....214
 - Referencias bibliográficas.....215

Prólogo

Es para nosotros un honor realizar el prólogo de esta nueva edición ya que, por cuarto año consecutivo, el Laboratorio Hispano-Andino de Jurisprudencia Laboral, conformado por profesores de derecho del trabajo de la Universidad Rey Juan Carlos (España), de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú) y de la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia), contribuye al mundo académico con esta obra colectiva denominada *La protección internacional en el ámbito laboral: un estudio desde las dos orillas*.

Se trata de un libro producto de las sesiones del laboratorio sostenidas durante todo el año 2016, en las cuales se abordaron las temáticas desarrolladas en esta obra. Además, es un libro que se presenta como resultado del proyecto de investigación denominado *Trabajo decente: tensiones y respuestas desde el derecho comparado*, adscrito al Grupo de Investigación Problemas Contemporáneos del Derecho y la Política –Gipcodep–, que pertenece a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de San Buenaventura Cali.

Esta obra se compone de once capítulos y un epílogo que contienen elementos de reflexión, cuyo objetivo general es analizar la protección internacional que tienen los trabajadores en España, Perú y Colombia. Se realiza una revisión a la luz del derecho internacional sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, el trabajo infantil, el derecho a la libertad sindical, además de estudiar la obligatoriedad de los derechos sociales en el derecho interno, entre otros temas.

Se trata de una obra académico-investigativa que evidencia la naturaleza de un proceso académico riguroso y serio, llevado a cabo desde las tres universidades participantes que en entornos distintos han pretendido articular dinámicas de los trabajadores que, si bien pueden ser diversas, son comparables y replicables ajustándolas al contexto y normatividad de cada país.

En esta oportunidad, se ha incorporado en el epílogo una contribución dedicada a los elementos esenciales en la delimitación del despido colectivo en España, dándole así la oportunidad de cierre a una temática que contribuye al debate de temas actuales del derecho laboral que no son ajenas a ningún país.

Es pues, una obra completa e inédita que contribuye de manera importante a la visión de la protección del trabajador en diferentes latitudes.

Alba Liliana Silva de Roa
Decana, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia

Xiomara C. Balanta Moreno
Docente Tiempo Completo
Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia

Visión colombiana



CAPÍTULO I

La protección internacional de la mujer trabajadora en Colombia

Xiomara Cecilia Balanta Moreno¹
Luz Ángela Navarro Betancourt²

SUMARIO: Introducción - Contextualización de los derechos de las mujeres trabajadoras en el ámbito internacional - Marco normativo y jurisprudencial de la mujer trabajadora - Conclusiones - Referencias.

Introducción

La participación de la mujer en el trabajo ha venido creciendo de manera importante, cada vez incursiona más en el ámbito laboral desde diferentes perspectivas, sin embargo, en algunos casos su labor ha sido subvalorada, o desvalorada, al punto de existir brechas salariales en relación con la desempeñada por hombres. Es por ello, que la consolidación de un marco normativo internacional que proteja a las mujeres trabajadoras del mundo constituye un verdadero avance.

En la actualidad las mujeres representan un gran porcentaje de la base laboral en muchos países, pues estas no solo están en esa contante búsqueda de proteger la esfera familiar,

1. Xiomara Cecilia Balanta Moreno. Candidata doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid, España), magíster en Derecho University of Notre Dame (Estados Unidos), magíster en Derechos Humanos y Democracia en América Latina de UASB (Ecuador). Abogada-conciliadora y profesora de Derechos Humanos y docente de la especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Directora del proyecto de investigación *Trabajo decente: tensiones y respuestas desde el derecho comparado*, adscrito al Gipcodep de la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia). E-mail: xcbalant@usbcali.edu.co; xiomybalanta@gmail.com
2. Luz Ángela Navarro Betancourt. Abogada de la Universidad de San Buenaventura Cali, especialista en Derecho Administrativo y en Derecho Constitucional de la Universidad Santiago de Cali. Actualmente cursa la Especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social en la Universidad de San Buenaventura Cali. Este documento es presentado como opción de grado. E-mail: luzangela1119@gmail.com

sino en su realización personal y profesional, lo que la ha llevado a dejar sus funciones domésticas para asumir una dualidad de roles en diferentes espacios.

Todos estos cambios en el mundo globalizado, generados por la incursión de la mujer en el mundo laboral, han ido desencadenado, como ya se explicaba, múltiples situaciones de discriminación y trato desigual hacia las mujeres; y por consiguiente la búsqueda de pronunciamientos nacionales e internacionales para generar una protección especial.

Ahora bien, este capítulo pretende revisar el marco jurídico nacional e internacional de la protección de la mujer desde el ámbito laboral. De este modo, se busca evidenciar cuál ha sido el papel de los organismos nacionales e internacionales y cuáles han sido sus principales pronunciamientos dados a través de informes, jurisprudencia y/o doctrina relevante a la investigación.

En un primer acercamiento al tema se encontró que esos organismos nacionales e internacionales han prestado especial atención a la protección laboral de la mujer embarazada, a la eliminación de la discriminación salarial por el género, a la promulgación de igualdad de oportunidades, entre otros avances que buscan, sobretodo, proteger a las mujeres de acoso laboral o de cualquier tipo de violencia, sea física, psicológica, etc. En el caso concreto de Colombia, a través del artículo 93 y 53 de la Constitución Política de 1991, se entienden incorporados al bloque de constitucionalidad todos los tratados internacionales en materia de protección de derechos humanos y algunos de los convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT).

Contextualización de los derechos de las mujeres trabajadoras en el ámbito internacional

El instrumento jurídico primordial que afirma la igualdad de todos los seres humanos, refiriéndonos, específicamente, al sexo como causa de discriminación, es la Carta de las Naciones Unidas que goza de carácter legal internacional en todo lo relacionado con la mujer, marcando el comienzo histórico de un nuevo discurso político (Binstock, 1988).

De acuerdo con Binstock (1998), con el fin de disponer de informes y propuestas para impulsar los derechos de las mujeres en diversos ámbitos de la sociedad (económico, social, político, etc.) se crea La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946, y que con el acogimiento de la Declaración de los Derechos Humanos, creada en 1948, se inició un trabajo encaminado a instaurar los pilares de dicho impulso, pues se identificó la desvalorización de la mujer como fuente de situaciones problemáticas como el analfabetismo, la pobreza, la sobrepoblación y de salubridad. Situaciones que fueron investigadas y dieron como fruto la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)³ que define, precisamente,

3. Esta Convención fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada el 17 de julio de 1980 en Copenhague. En el caso concreto de Colombia se radicó la ley Ley 51 de 1981, reglamentada por el Decreto Nacional 1398 de 1990.

la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Convención exige, además, a los Estados partes garantizar la igualdad en todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos a mujeres y hombres, y la aplicación de sanciones a toda discriminación contra la mujer estableciendo la protección jurídica de sus derechos, a las mismas oportunidades laborales, al ascenso, a la estabilidad y demás condiciones relacionadas.

Dentro de los instrumentos internacionales se encuentra el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado el 6 de octubre de 1999 por la Asamblea General de las Naciones Unidas con el fin de establecer mecanismos mínimos de exigibilidad del tratado, incluyendo un procedimiento de presentación de comunicaciones individuales y otro de investigación de violaciones graves y sistemáticas a los derechos humanos de las mujeres ante el Comité, pese a su establecimiento el gobierno de Colombia no reconoció la competencia de tal órgano respecto de la investigación.

De igual manera, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing⁴ se reconoció que es esencial para el desarrollo y la paz, la igualdad y la eliminación de la violencia contra la mujer, lo que atribuye, por primera vez, responsabilidades a los Estados por dichos actos. Se estableció además que el resultado de daños en diversos aspectos (psicológico, físico, sexual, entre otros).

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo⁵ como máxima institución del sistema universal de protección de los derechos de los trabajadores, no ha sido apática a la consolidación del marco normativo internacional protector de los derechos de las mujeres trabajadoras, pues recordemos que la OIT tiene como principio fundamental promover la igualdad de derechos y oportunidades de los seres humanos en el trabajo, en condiciones dignas y de igualdad de oportunidades, lo que la lleva a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Es así como la OIT a través de recomendaciones y convenios, que a continuación se mencionan, ha promovido la eliminación de las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el mundo laboral y fijado condiciones mínimas en materia de derecho laboral, estos son:

4. Esta conferencia se realizó del 4 al 15 de septiembre de 1995, año del cincuentenario de la fundación de las Naciones Unidas. Para ver el informe completo diríjase al siguiente enlace <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
5. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 y forma parte de la Organización de Naciones Unidas (ONU) desde 1946, siendo su primer organismo especializado.

- Convenio No. 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración, 1951 (ratificado por Colombia en 1963) este convenio busca promover para las mujeres el derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que estos; como aportes importantes tiene la definición del término remuneración y aporta la expresión igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina.⁶
- El Convenio número 102 de 1952, considerado las Normas Mínimas de Seguridad Social, establece la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la mujer trabajadora.
- Convenio No. 111 de 1958 (ratificado por Colombia en 1969) sobre la discriminación en el empleo y ocupación, promueve que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social, se definen los términos discriminación, empleo y ocupación.
- Luego, en 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó en su resolución 2263 la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, así como evitar su despido en estos casos, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños. Además, declara que las medidas que se adopten con la finalidad de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se deben considerar como discriminatorias.
- Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981: Este convenio respondió al aumento de dificultades para llevar trabajo y familia, ya que el trabajador o trabajadora con familia era discriminado, y busca que todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tengan derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición. Las mujeres en especial por sus responsabilidades familiares son muchas veces discriminadas.⁷
- La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 (de algún modo precedida por el Preámbulo de la OIT y por la Declaración de Filadelfia de 1944) que habla genéricamente de la no discriminación.

6. Para Mesa C. Gabriel (2008) el Convenio 100 “está calificado como uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT” ya que “se trata de uno de los instrumentos de la OIT más breves. En solo cuatro artículos modificó la forma de apreciar este fenómeno en el mundo empresarial, en general, y en los países desarrollados, en particular. Es, igualmente, uno de los convenios más ratificados hasta la fecha, pues 164 países de los 178 miembros de la OIT se han adherido a él hasta el 8 de agosto de 2007. El enunciado esencial del convenio, contenido en el literal b) del artículo 1º, resulta sencillo en la letra, pero complejo en la aplicación. Dice así: “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

7. Este convenio no ha sido ratificado por Colombia.

- Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000. Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo I se estipula que el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación. En este convenio se revisan dos convenios anteriores sobre la materia y se regula la protección en caso de riesgos en el embarazo. Establece una presunción en favor de la mujer embarazada despedida injustificadamente que obliga al empleador a probar la causa justa, de lo contrario el despido sería nulo. Esta constituye una protección especial que además incluye el derecho a que no se le hagan pruebas de embarazo para decidir si se contrata o no.⁸

En síntesis, son cuatro los convenios que se constituyen como instrumentos clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Los anteriores, instrumentos nos permiten inferir que uno de los aspectos más importantes con respecto al propósito de la OIT de propender por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es el relacionado con la especial protección de la mujer en embarazo o llamado *fuero de maternidad*, quizás en un intento por salvaguardar nuevamente a la familia como pilar fundamental en la sociedad.

De igual manera, en el sistema regional de protección de derechos humanos, en Junio de 1994, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, también conocida como Convención Belém do Pará,⁹ que surge ante la preocupación del sistema interamericano por la violencia contra la mujer y concibe la eliminación de la violencia contra la mujer como una condición indispensable para su desarrollo individual y social, y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. El instrumento consagró el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia que incluye, entre otros, los derechos a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Sin embargo, pese a las convenciones, resoluciones y declaraciones existentes tanto el sistema universal de protección de derechos, como en el regional para favorecer la igualdad

8. Este convenio no ha sido ratificado por Colombia.

9. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belén Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. En el caso concreto de Colombia, el país emitió la Ley No. 248 del 29 de diciembre de 1995, por medio de la cual se aprueba dicha convención. Luego, la Corte Constitucional realizó control de constitucionalidad a través de la sentencia C-408 de 1996.

de derechos entre el hombre y la mujer, esta sigue siendo una brecha aún difícil de cerrar, pues la discriminación por género en el ámbito laboral sigue siendo una preocupación de la comunidad internacional.

Marco normativo y jurisprudencial de la mujer trabajadora

Es necesario resaltar, y como bien lo expresa la sentencia T-878 de 2014 de la Corte Constitucional colombiana, que en nuestro país “las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja en todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo ... se les equiparaba a los menores y dementes en la administración de sus bienes, no podían ejercer la patria potestad, no podían acceder a la universidad, se les obligaba a adoptar el apellido del marido, agregándole al suyo la partícula ‘de’ como símbolo de pertenencia, entre otras limitaciones”.

Por su parte, la Constitución Política de 1991 reconoció la igualdad jurídica a la mujer al establecer:

artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

–Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

–El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

–Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.”

A su vez, el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos, 10, 143, 238, 239, 240, 241 y 267, protege a la mujer y su derecho a la igualdad regulando mediante los artículos citados temas como el derecho a la igualdad entre mujeres trabajadoras y hombres trabajadores, reitera la prohibición de la existencia de diferencias salariales fundadas en el género, al mismo tiempo que establece el derecho a descansos y beneficios para las mujeres durante

el periodo de lactancia y los tres meses posteriores al parto; regula, además, la estabilidad laboral reforzada a la mujer durante su embarazo y finalmente aquellos tratamientos preferentes a la mujer cuando se acerca a su pensión.

Ahora bien, en materia laboral en nuestra legislación colombiana se han promulgado leyes orientadas a la protección especial a la mujer, entre las que cabe resaltar las siguientes:

- La Ley 731 de 2002: encaminada a dar protección especial a la mujer trabajadora campesina o rural, prioriza a las mujeres de menos recursos en la búsqueda de la equidad, igualdad de condiciones laborales, igualdad en la remuneración para trabajo igual en el sector rural
- Posteriormente, la Ley 823 de 2003, modificada por la Ley 1496 del 2001, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tanto en lo público como en lo privado y la equidad de género, establece el marco institucional y marca las acciones y políticas por parte del Gobierno para el cumplimiento de tal fin. Con ello se establece la eliminación de cualquier trato diferente por la forma en que se desempeñe una labor, ya sea con carácter material o con carácter intelectual y prohíbe que al momento de establecer el salario se hagan diferenciaciones por razones de sexo o género, buscando así que las mujeres hagan parte de la promoción y del fortalecimiento orientado a que el trabajo que se desempeñe en lo rural y lo urbano sea remunerado equitativamente, promulgando programas de no discriminación, de capacitación y divulgación de los derechos de las mujeres y la protección de los mismos.
- El derecho al trabajo por la edad es protegido con la promulgación de la Ley 931 de 2004. Busca que la edad no sea un factor de discriminación a la hora de trabajar.
- La Ley 1009 de 2006 constituye uno de los grandes aportes con respecto a los asuntos de género, toda vez que crea “El Observatorio de Asuntos de Género de la Presidencia de la República”, cuyo objetivo era la investigación sobre mujeres y la equidad de género en Colombia y posteriormente documentar, sistematizar, analizar y generar información acerca del tema, que pudiera ser divulgada a nivel internacional, nacional y territorial, para generar políticas, formular recomendaciones.
- La Ley 1010 de 2006, importante por sus aportes en cuanto a la definición de acoso laboral contra las mujeres y el establecimiento de las sanciones cuando se presente esta conducta y los mecanismos mediante los cuales se hace efectiva dicha protección. Prohíbe de manera expresa la discriminación.
- La Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008, establece la protección especial a la mujer cabeza de familia.
- La Ley 1257 de 2008 busca que no se discrimine a la mujer por su rol histórico en la sociedad, especialmente por su rol de procreación. Esta Ley fue reglamentada por el Decreto 4463 de 2011, mediante el cual se establecieron aspectos tan importantes como: 1) El reconocimiento del trabajo femenino. 2) Mecanismos para hacer efectivo

el derecho a igual salario. 3) Se establecieron campañas contra todo acto de discriminación contra la mujer.

- El Código Penal reformado por la Ley 1482 de 2011, agregó a su título primero un capítulo sobre discriminación y consagra dos nuevos tipos penales, actos de racismo o discriminación y hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política u origen nacional, étnico o cultural.

Cabe resaltar que desde la jurisprudencia la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-667 de 2006, señaló que los jueces y autoridades públicas deben incluir en sus interpretaciones los estándares normativos que han sido incorporados al ordenamiento jurídico en atención a la protección que la mujer tiene en el ámbito jurídico nacional e internacional cuando se traten eventos que involucre vulneración a los derechos de la mujer.

Ahora bien, en el ámbito laboral existe indolencia frente a la violencia contra la mujer la cual puede deberse a las concepciones morales y sociales previas acerca de dicha violencia, ya que las víctimas tienden a sentirse culpables por causar o permitir las agresiones vividas. Esta percepción puede ser reforzada en su círculo social, donde se pueden generar comentarios al respecto, argumentando que la mujer pudo evitar la agresión, ya fuera alejándose del agresor o complaciendo el comportamiento del mismo. Es importante mencionar, que la permanencia laboral es condicionada por el nivel de afectación que el abuso tenga en sus funciones laborales o el de sus compañeros, lo que implica la responsabilidad de aislar la violencia por sí sola, además, porque en algunos casos el empleador no cumple con medidas de protección como prohibir el ingreso del agresor al sitio de trabajo o el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia, también se observa que no hay estimulación para que las mujeres denuncien los hechos, ya que esto puede llegar a generar inconformidades al momento de los permisos para diligencias judiciales, además, de que se puedan ver relacionados demás empleados, si a testimonios nos referimos.

De esta manera, en la sentencia T-878 de 2014 el caso concreto se refería a una mujer que trabajó como secretaria del programa de Derecho en la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, de Cartagena, durante cinco años mediante contrato laboral a término indefinido. Fue despedida debido a que fue víctima de violencia por parte de su compañero sentimental –un estudiante de la misma institución– y por denunciar tales hechos ante la autoridad competente. La víctima indicó que su jefe inmediato en una reunión con los miembros del Departamento de Derecho relató los detalles de tal agresión, irrumpiendo su derecho a la intimidad, por lo que la Corte Constitucional trasladó de la providencia a los ministerios de Trabajo y de Educación Nacional para la correspondiente investigación y determinó que se exhortaría al Departamento Administrativo de Presidencia de la República para que evaluara la facilidad y oportunidad con la que las mujeres agredidas pueden acceder a las ayudas.

Continuando con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la sentencia T-967 de 2014 se aclaran diversos conceptos que a continuación se exponen:

- La violencia contra la mujer es un fenómeno que suele estar relacionado con diversas causas sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, históricas y políticas, que opera en conjunto o aisladamente en desmedro de la dignidad humana, y que afecta los derechos de un número gravemente significativo de seres humanos.
- De igual manera, la violencia doméstica o intrafamiliar es aquella que se propicia por el daño físico, emocional, sexual, psicológico o económico que se causa entre los miembros de la familia y al interior de la unidad doméstica. Esta se puede dar por acción u omisión de cualquier miembro de la familia.

La sentencia T-967 de 2014 consigna también que la violencia psicológica se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma que le generan baja de autoestima atacando la integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal, y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo. Ésta se ejerce a partir de pautas sistemáticas, sutiles y, en algunas ocasiones, imperceptibles para terceros, que amenazan la madurez psicológica de una persona y su capacidad de autogestión y desarrollo personal. Los patrones culturales e históricos que promueven una idea de superioridad del hombre (machismo – cultura patriarcal), hacen que la violencia psicológica sea invisibilizada y aceptada por las mujeres como algo ‘normal’.

Los indicadores de presencia de violencia psicológica en una víctima son: humillación, culpa, ira, ansiedad, depresión, aislamiento familiar y social, baja autoestima, pérdida de la concentración, alteraciones en el sueño, disfunción sexual, limitación para la toma de decisiones, entre otros. La violencia psicológica a menudo se produce al interior del hogar o en espacios íntimos, por lo cual, en la mayoría de los casos no existen más pruebas que la declaración de la propia víctima.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la mencionada sentencia se estudió el caso de una mujer que solicita el divorcio a su esposo basada en la causal referente a “ultrajes, tratos crueles y maltratamientos de obra”, causal que no fue aceptada por el juez de conocimiento alegando que no fueron probadas. Frente a esto, la Corte determinó que el Juzgado 4º de Familia incurrió en defecto fáctico y violación directa de la Constitución al emitir la sentencia dentro del proceso de divorcio bajo argumentos que en este caso contribuyen a perpetuar la violencia y la discriminación contra la mujer, y a invisibilizar la violencia doméstica y psicológica, por lo tanto solicitó la revocación del fallo proferido por el mencionado juzgado.

Por otro lado, en la sentencia T-247 de 2010 la Corte analizó el caso de la accionante que fue excluida de realizar la labor de vigilancia en el puesto de la Batería Santa Clara, sin un criterio objetivo que demostrara que ella no estaba en capacidad para realizar la labor; esto es, el carácter discriminatorio de la acción llevada a cabo por parte de SOS Ltda. y Ecopetrol S.A., que sin que mediara un criterio de necesidad, adecuación o esencialidad y con un carácter prejuicioso carente de cualquier fundamentación objetiva y razonable utilizaron el género como parámetro de exclusión para su ingreso al mencionado puesto

de vigilancia, por lo que la Sala determinó que las características del puesto de vigilancia no dejan ver la necesidad de que sea desarrollado únicamente por personas del género masculino; en efecto, ninguno de los intervinientes expresó característica alguna de la labor de vigilancia que dejara ver un grado de dificultad, exigencia física o habilidad tal que permita inferir válidamente que una mujer debidamente capacitada en la labor de vigilancia no estuviera en condiciones de realizarla adecuadamente.

Protección especial a la mujer embarazada (fuero de maternidad)

La sentencia hito C-470 de 1997 amplía el fuero de maternidad estableciendo para su protección la tutela del mecanismo temporal, igualmente amplía el mandato constitucional de la protección a la mujer en estado de gravidez de lo privado a lo público.

La protección a la estabilidad laboral de la mujer embarazada ha sido protegida por la Corte Constitucional al otorgarle el carácter de fundamental a dicha protección.¹⁰ indicando que la tutela es el mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario.

Asimismo, la Corte Constitucional estableció, mediante la sentencia hito T-095 de 2008, que a la mujer embarazada le basta solo demostrar que su relación laboral se terminó en el embarazo o durante los tres meses siguientes al parto para que proceda el amparo de protección constitucional, asumiendo así el empleador la carga de la prueba sin que la mujer deba demostrar el informe acerca de su estado de embarazo antes de un despido.

Resulta pues, ser un importante cambio del precedente en la jurisprudencia de esta corte, porque indica que la estabilidad laboral reforzada ya no se aplica en virtud de presunción legal, sino que este fuero de maternidad se genera a raíz de la necesidad de que la mujer sea atendida, ampliando el margen del fuero de protección a la mujer embarazada a todas las clases o modalidades de contratación.

Por su parte, en la sentencia hito T-069 de 2010 la Corte Constitucional recoge los conceptos más importantes sobre el fuero de maternidad, resaltando la aplicación de la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo: por medio de esta el fuero de maternidad cambia en los contratos de prestación de servicios, pues debe aplicarse independientemente de la clase de contrato.

De acuerdo con lo anterior se establece la sentencia SU 070 de 2013, con criterios jurisprudenciales generales y uniformes respecto de la garantía de la protección reforzada a la maternidad, una vez se demuestre: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación, y (ii) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación;¹¹ que le permiten

10. Para mayor información direccionarse a la sentencia hito T-373 de 1998.

11. Al respecto, la sentencia SU-070 de 2013 en el considerando 46 señaló que “[p]rocede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera

al juez constitucional determinar el alcance de dicho amparo. Así pues, la estabilidad laboral reforzada se extiende al cónyuge, compañero permanente o pareja trabajadora de la mujer carente de vínculo laboral, para ello, la Corte a través de la sentencia C-005 de 2017 declaró la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), esto con el fin de disminuir la discriminación a la que se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y lactancia única y exclusivamente a ella, todo esto en el entorno familiar y del niño.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia ha venido adoptando posiciones menos garantistas a las asumidas en los fallos antes relacionados por la Corte Constitucional. Como muestra de ello la sentencia hito radicado 13651 de 2000 se obtuvo como resultado del estudio de los art 239 y 241 del CST (fuero de maternidad), donde se define que el artículo 239 no contempla ineficacia del despido durante el embarazo o los tres meses posteriores al parto, sin autorización previa, razón por la cual es necesario determinar que sí hubo justa causa o no del despido, es decir, el contrato se termina por causas del contrato y no del embarazo, así las cosas lo que debe demostrar el empleador es la causa del despido, sin perjuicio de la indemnización cuando medie justa causa; y en el caso de despido por el embarazo, además de la indemnización por el despido y por no existir justa causa. Así, para la Corte Suprema de Justicia, sala laboral, la estabilidad laboral o fuero de maternidad aplica en caso de que la trabajadora esté en licencia de maternidad y sea allí cuando se le despidiera, despido que sería ineficaz. No obstante, si hay justa causa, y si media autorización, la trabajadora puede ser despedida.

La misma CSJ, en sentencia radicado: 13812 de 2000, consagra la prohibición al empleador de despedir a la trabajadora por causa del embarazo o en estado de lactancia; en segundo lugar, consagra la presunción de que el despido se ha hecho por estos motivos cuando no hay autorización. Es decir, que ningún empleador podrá despedir a la trabajadora teniendo como único motivo su embarazo o la lactancia, pero podrá desvirtuar la presunción de que la desvinculación se produjo por el embarazo o los tres meses siguientes al parto, probando que se terminó el contrato por razones ajenas al embarazo, lo que obliga al empleador solo a las indemnizaciones de ley. Pero si se demuestra que el despido es por el embarazo, se produce una grave lesión, que hace ineficaz el despido.

Luego, la Corte Suprema de justicia mediante el pronunciamiento SL3535-2015 radicación No. 38239 de 2015, establece una modalidad de protección intermedia, que no riña con la modalidad contractual de nuestro país (contratos a término fijo), que permita la protección para las mujeres en estado de embarazo, similar al que les otorga la ley en las

el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación” (negritas originales).

modalidades de contratos a término indefinido. Así las cosas, esta protección intermedia consiste en la garantía de que, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo, en los que sobrevenga la culminación del plazo fijo pactado, el empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo, mientras la trabajadora está embarazada y por el término de la licencia de maternidad posparto, en cada caso particular, como una modalidad de protección especial a la maternidad.

Conclusiones

A modo de reflexiones finales, se podría determinar que la conciencia social a nivel mundial de la importancia del rol de la mujer y en especial de su rol en el trabajo, ha llevado a que surja una protección especial hacia ella, no solo en el campo laboral y profesional, sino familiar, teniendo en cuenta su papel importantísimo en ella; situación que ha sido tenido en cuenta a nivel internacional cuando, desde sus inicios, la OIT adoptó convenios orientados a la protección a la mujer, pues para nadie es un secreto que tiene un papel importantísimo en la sociedad por su doble rol de madre y trabajadora, y es la protección especial hacia ella lo que nos llevará a una sociedad más justa y equitativa que aún hoy debe propender por que se superen brechas como las diferencias salariales a igual trabajo. Sin embargo, se necesitará de pronunciamientos internacionales y adopciones internas de los estados para su consecución. Es por esta razón que los organismos internacionales, tanto en el sistema universal como en el regional desempeñan un papel preponderante en el desarrollo y logros de estos objetivos de igualdad.

Los organismos internacionales como la OIT buscan que los estados se comprometan en la consecución de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto para la obtención del empleo como para su permanencia, lo que implica el respeto de los derechos de la madre trabajadora y del empleador orientados a la protección y la responsabilidad mutua de mujer y hombre en las obligaciones familiares.

Por su parte, en Colombia ha habido un avance jurisprudencial importante con respecto a la protección especial a la mujer, ya que se han proferido sentencias por las altas cortes, que buscan la igualdad de género, la protección a la mujer contra la violencia, no solo física, sino psicológica contra la discriminación por el género acerca de la igualdad de oportunidades laborales, derecho a la seguridad social; en el tema de estabilidad laboral reforzada se han pronunciado sendas sentencias que han aumentado la protección de manera progresiva hacia el menor y la familia, sentencias orientadas a la protección a la maternidad, a la lactancia, a que no se discrimine a la mujer por su doble rol de madre y trabajadora. Si bien es cierta la posición de las altas cortes frente al tema de la protección especial a la mujer, no coincide, especialmente, frente al tema de la protección a la mujer en embarazo, por hacer uso de diferentes herramientas de interpretación y diferentes fuentes de derecho, es importante resaltar que sus posiciones en aplicación de la norma internacional siempre buscan la protección especial de la mujer, especialmente en el campo laboral, convirtiéndose en garantistas de sus derechos fundamentales y característicamente de sus derechos laborales. La Corte Constitucional, entonces, tiene una Doctrina bien

consolidada, pero no es acogida por la Corte Suprema de Justicia ya que se limita a hacer control de constitucionalidad, que en el caso de que una norma sea declarada exequible, se considera intacta y debe ser interpretada según el criterio del juez.

Finalmente, la legislación interna ha adoptado los postulados internacionales de protección especial a la mujer y se promueve la interpretación de los jueces y autoridades de estos postulados siempre que los derechos de la mujer se vean amenazados.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Bogotá (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Binstock, H. (1998). “Hacia la igualdad de la mujer: Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5865/S9800073_es.pdf;jsessionid=8D91A2ED953DF5076861D5CFD2FBEAC5?sequence=1
- Código Sustantivo del Trabajo. artículos 10, 143, 238, 239, 240, 241 y 267.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012). La discriminación y el derecho a la no discriminación. Recuperado de: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_Cartilla_Discriminacion.pdf
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2015). Grupo Centro de Referencia Nacional sobre Violencia. Boletín Epidemiológico. Información estadística de violencia contra la mujer. Recuperado de: <http://www.medicinalegal.gov.co/documents/88730/989694/bolet%C3%ADn.pdf/1e5d84cd-877e-4388-806f-9733ebafdb63>
- Manual de Territorialización de los Lineamientos de Política Pública para la Prevención de Riesgos, la Protección y Garantía de los Derechos de las Mujeres Víctimas del Conflicto Armado. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/mvca/Marco-normativo-derechos-mujeres.pdf>
- Ministerio del Trabajo. Marco normativo internacional aplicable al Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad>
- Organización Internacional del Trabajo. La OIT y la igualdad de género. Recuperado de: <http://ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. La protección de la mujer en el trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. Recuperado de: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_184031/lang--es/index.htm

- Pacheco Zerga, L. (2012) La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *Revista IUS* 6 (29). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008
- Rodríguez Cepeda, J. (2006). Un marco teórico para la discriminación Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Colección estudios (2). Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002(1).pdf)
- Rey, Sebastián A. El derecho a la igualdad, las acciones positivas y el género. Recuperado de: <http://www.circulodoxa.org/documentos/El%20derecho%20a%20la%20igualdad,%20las%20acciones%20positivas%20y%20el%20g%C3%A9nero.pdf>

Jurisprudencia nacional

- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2014). Sentencia T-878 de 2014. (Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio, 18 de noviembre de 2014).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2014). Sentencia T-967 de 2014. (Magistrado ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado, 15 de diciembre de 2014).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2010). Sentencia T-247 de 2010. (Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto, 15 de abril de 2010).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2006). Sentencia C - 667 de 2006. (Magistrado ponente: Jaime Araujo Renteria, 16 de agosto del 2006).
- Corte Constitucional de Colombia. sentencia C-470 de 1997. (Magistrado ponente: Alejandro Martínez Caballero, 25 de septiembre de 1997).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2013). Sentencia SU- 070 de 2013. (Magistrado ponente: Alexei Julio Estrada, febrero 13 de 2013).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional (2017). Sentencia C-005 de 2017. (Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, enero 18 de 2017).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión (2016). Sentencia T-012 de 2016. (Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, 22 de enero del 2016).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2015). Sentencia SL 3535 de 2015. Radicado 38239. (Magistrados ponentes: Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno. Marzo 25 de 2015).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2015). Sentencia SL 4791 de 2015/47001. (Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo, abril 15 de 2015).

- Corte Constitucional de Colombia. Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia hito T-373 de 1998. (Magistrado ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz, julio 22 de 1998).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia hito T-095 de 2008. (Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto, febrero 7 de 2008).
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional. Sentencia T-069 de 2010. (Magistrado ponente: Jorge Ignacio Prettel Chaljub, febrero 4 de 2010).
- Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral-Notinet. Recuperado de: www.notinet.com.co/pedidos/28735.doc
- Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral-CSJ, sentencia radicado 13651 de 2000.
- Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral- CSJ, sentencia radicado: 13812 de 2000.
- Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral- CSJ, sentencia SL3535-2015 Radicación No. 38239 de 2015.

Normas internacionales

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Convenio 169 (1989). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/convenio%20169%20de%20la%20oit.%20sobre%20pueblos%20indigenas%20y%20tribales%20en%20paises%20independientes.php>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994). Recuperado de: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Naciones Unidas (1969). Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- Naciones Unidas (1976). Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI

I N F O R M E S



www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co

PUNTO DE VENTA **Tienda**
Universitaria

Carrera 122 No 6-65.

PBX: 488 2222 - 318 2200

Extensiones: 5052 -5093.

e-mail: editorialbonaventuriana@usbcali.edu.co

www.usbcali.edu.co

Esta obra se compone de once capítulos y un epílogo que contienen elementos de reflexión, cuyo objetivo general es analizar la protección internacional que tienen los trabajadores en España, Perú y Colombia. Se realiza una revisión a la luz del derecho internacional sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, el trabajo infantil, el derecho a la libertad sindical, además de estudiar la obligatoriedad de los derechos sociales en el derecho interno, entre otros temas.

Se trata de una obra académico-investigativa que evidencia la naturaleza de un proceso académico riguroso y serio, llevado a cabo desde las tres universidades participantes que en entornos distintos han pretendido articular dinámicas de los trabajadores que, si bien pueden ser diversas, son comparables y replicables ajustándolas al contexto y normatividad de cada país.



EB
EDITORIAL
BONAVENTURIANA



[editorialbonaventuriana](#)



[@EditBonaventuri](#)



[EditorialBonaventuriana](#)



[editorial-bonaventuriana](#)

www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co

VIGILADA MINEDUCACIÓN