COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/081/26

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/081/26
Expediente	D-16.820
Fecha	2026-04-15
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Jorge Enrique Ibáñez Najar
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Igualdad Y Al Trabajo
- Derecho Al Trabajo
- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas
- Convenio 111 De La Oit Relativo A La Discriminacion En Materia De Empleo Y Ocupacion
- Derecho A La Igualdad Y No Discriminación En El Entorno Laboral
- Derecho A La Igualdad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Por discriminación indirecta a mujeres y personas con identidad de género y Constitución de 1991 reconoció al trabajo una triple dimensión: i) es un valor fundante del Estado Social de Derecho, porque orienta las políticas públicas de

Texto completo

C-081-26 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia C-081/26 DERECHO A LA IGUALDAD Y AL TRABAJO -Vulneración por discriminación indirecta a mujeres y personas con identidad de género y orientación sexual diversa DERECHO AL TRABAJO -Triple naturaleza constitucional, valor, principio y derecho fundamental (...) la Constitución de 1991 reconoció al trabajo una triple dimensión: i) es un valor fundante del Estado Social de Derecho, porque orienta las políticas públicas de pleno empleo y las medidas legislativas con el fin de impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio; ii) es un principio rector del ordenamiento jurídico que impacta, de un lado, la estructura social de nuestro Estado, y de otro lado, restringe la libertad de configuración del legislador, al establecer reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias; y iii) es un derecho fundamental y deber, que tienen un núcleo de protección inmediato así como facetas progresivas de salvaguarda.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Reiteración de jurisprudencia DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Alcance DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad CONVENIO 111 DE LA OIT RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION -Forma parte del bloque de constitucionalidad (...) el Convenio 111 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, hace parte del bloque constitucional en sentido estricto. Esto es así porque dicho instrumento satisface las exigencias que el artículo 93 de la Constitución impone para el efecto: (i) fue aprobado por el Congreso de la República; (ii) reconoce un

derecho humano, la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, que integra el núcleo de los derechos fundamentales en el trabajo conforme a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y (iii) versa sobre una garantía cuya limitación no resulta admisible ni siquiera en los estados de excepción, pues el principio de igualdad y la prohibición de discriminación constituyen mandatos imperativos del derecho internacional de los derechos humanos.

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL -Jurisprudencia constitucional IGUALDAD -Triple naturaleza constitucional, valor, principio y derecho fundamental DERECHO A LA IGUALDAD -Concepto relacional (...) la igualdad tiene un carácter relacional, en la medida en que su estudio parte de la determinación de una relación, característica o elemento común entre dos situaciones o normas, dado que carece de un contenido material específico. Así, para su estudio, es necesario efectuar un ejercicio de comparación entre personas, a través del cual se logre identificar cuál de los aludidos mandatos es aplicable a determinada situación particular.

FORMAS DE DISCRIMINACION -Directa e indirecta ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO COMO CRITERIOS SOSPECHOSOS DE DISCRIMINACION -Jurisprudencia constitucional (...) el género, la identidad de género y la orientación sexual constituyen criterios sospechosos, motivo por el cual todo trato diferente que se otorgue a partir de ellos se presume discriminatorio y contrario al principio de igualdad.

ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO COMO CRITERIOS SOSPECHOSOS DE DISCRIMINACION -Juicio de igualdad debe ser estricto REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena SENTENCIA C-081 DE 2026 Expediente:

D-16.820 Acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 17 (parcial) de la Ley 2466 de 2025, “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” Magistrado ponente:

Jorge Enrique Ibáñez Najar Bogotá D.C., quince (15) de abril de dos mil veintiséis (2026) La Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial, de las consagradas en los artículos 241.4 y 242 de la Constitución Política, con motivo de la demanda de inconstitucionalidad presentada en contra del artículo 17 (parcial) de la Ley 2466 de 2025, profiere la presente SENTENCIA Síntesis de la decisión La Corte Constitucional resolvió la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral”, contenida en dos oportunidades en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, por la presunta vulneración de los artículos 13 y 25 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad en lo que atañe al Convenio 111 de la OIT, en consonancia con el artículo 93 de la Constitución.

Como cuestión previa, la Corte verificó la aptitud de la demanda frente a las solicitudes de inhibición formuladas por los Ministerios de Igualdad y Equidad y del Trabajo. La Corte concluyó que dichas solicitudes no aportaron razones concretas por cargo que habilitaran reabrir el análisis del auto admisorio, y que la lectura del demandante se desprendía del tenor literal de la expresión acusada sin necesidad de interpretación teleológica o finalista, de modo que el presupuesto de certeza se encontraba satisfecho.

La Corte declaró inexequibles las expresiones acusadas por las siguientes razones: La primera es que constituyen una forma de discriminación indirecta contraria al artículo 13 de la Constitución.

Aunque la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” es en apariencia neutra, pues no menciona ni distingue formalmente a ningún grupo, produce en la práctica un impacto desproporcionado sobre las mujeres y las personas con identidad de género u orientación sexual diversa, que son precisamente los grupos que el numeral 10 del artículo 17 pretendía proteger.

Ello es así porque la propia estructura gramatical de la norma vincula la excepción a los aspectos de la vida personal de esos mismos grupos (i.e., su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y nombres identitarios), que son los rasgos que con mayor frecuencia son invocados como pretexto para justificar decisiones de no contratación, de despido o de trato desfavorable en el ámbito laboral. La ausencia de intención discriminatoria en el legislador no desvirtúa la inconstitucionalidad, pues la jurisprudencia constitucional reiterada por la Corte desde la Sentencia C-117 de 2018 ha precisado que para la configuración de la discriminación indirecta es suficiente acreditar el impacto desproporcionado sobre el grupo protegido.

La segunda es que la Corte no encontró justificación objetiva ni razonable para ese impacto diferencial. La expresión acusada no supera el escrutinio estricto al que debe someterse toda medida que genera un trato diferenciado con base en criterios sospechosos, como el sexo, la identidad de género y la orientación sexual, o que afecta a grupos históricamente discriminados. En esta oportunidad, la Corte precisó que cuando la medida sometida a control tiene la estructura de una cláusula de excepción, el análisis de finalidad debe identificar la finalidad propia de la excepción, y no únicamente la de la norma que esta restringe, y evaluar si esa finalidad autónoma supera el umbral de imperiosidad constitucional, teniendo en cuenta el costo constitucional que la excepción impone sobre los derechos de los grupos protegidos.

La finalidad propia de la expresión demandada es preservar un espacio de discrecionalidad empresarial frente a la prohibición antidiscriminatoria, al habilitar al empleador para invocar la relevancia funcional de aspectos de la vida personal del trabajador como fundamento de decisiones de trato diferenciado. Esa finalidad no es constitucionalmente imperiosa por tres razones concurrentes: porque el ordenamiento laboral ya prevé instrumentos suficientes para que el empleador actúe frente a conductas personales con incidencia directa y demostrable en el trabajo, de modo que ningún contenido constitucional resultaría violado por la ausencia de esta excepción específica; porque la excepción usa como criterio de exclusión el mismo rasgo identitario que funda la protección, produciendo una división interna del grupo protegido que desprotege precisamente a quienes más necesitan el amparo de la norma; y, porque al condicionar la protección antidiscriminatoria a la irrelevancia funcional del rasgo identitario del trabajador, la expresión demandada institucionaliza el prejuicio según el cual la identidad de género y la orientación sexual pueden ser, por sí mismas, un problema para el entorno laboral, invirtiendo la lógica constitucional que subordina el ejercicio de las facultades del empleador al respeto de los derechos fundamentales, y no al revés.

La tercera es que las expresiones acusadas desconocen el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas reconocido en el artículo 25 de la Constitución. Al condicionar la vigencia de la protección antidiscriminatoria a la valoración que el empleador haga de la relevancia funcional de los rasgos identitarios del trabajador, y al habilitarlo para indagar y vigilar la vida privada de sus trabajadores antes de que exista evidencia alguna de afectación real del desempeño, la medida subordina los derechos fundamentales del trabajador a la aprobación de quien lo contrata, cuando la Constitución establece exactamente lo contrario: son las facultades del empleador las que están limitadas por los derechos de las personas que trabajan.

La cuarta , de carácter complementario, dado que la vulneración de los artículos 13 y 25 ya resultaba suficiente para fundar la inexequibilidad, es que las expresiones acusadas vulneran el bloque de constitucionalidad, por conducto del Convenio 111 de la OIT, en armonía con los artículos 13, 25, 53 y 93 de la Constitución. Dicho instrumento, que integra el bloque de constitucionalidad en sentido estricto, prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como el sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y solo admite las distinciones fundadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. La excepción que introducen las expresiones acusadas no se ajusta a esa única salvedad admisible, pues no exige que el rasgo del trabajador constituya un requisito inherente del cargo concreto, sino que habilita al empleador para invocar la

mera relación o influencia de aspectos de la vida personal en el ejercicio laboral, con lo cual permite precisamente el tipo de exclusión que el Convenio proscribe.

En cuanto al remedio, la Corte precisó que no procedía la exequibilidad condicionada solicitada por los Ministerios del Trabajo y de Igualdad y Equidad, y sugerida por la Academia Colombiana de Jurisprudencia, ni la inexequibilidad limitada al vocablo “no” contenido en las expresiones acusadas. El vicio constatado no proviene de una de las interpretaciones posibles de la disposición, sino de su propia estructura normativa, que condiciona la vigencia de la prohibición de discriminar a la valoración que el empleador haga sobre la relación o influencia de la vida personal del trabajador en su ejercicio laboral. Por ello, no existe una lectura conforme con la Constitución susceptible de preservarse mediante un condicionamiento, y la supresión del vocablo “no” no eliminaría el vicio, sino que daría lugar a un contenido normativo nuevo, no deliberado por el legislador, que mantendría la estructura condicional de la protección antidiscriminatoria.

En consecuencia, la Corte declaró inexequibles las expresiones “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” contenidas en el apartado primero y el apartado final del numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

I. ANTECEDENTES Trámite de admisión 1. El ciudadano Hugo Lascarro Polo, mediante correo electrónico recibido por la Secretaría General de la Corte Constitucional el 4 de agosto de 2025, presentó demanda de inconstitucionalidad en contra de las expresiones “ que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral ” contenidas en el numeral 10 del artículo 17 (parcial) de la Ley 2466 de 2025, “ por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

” A este expediente se le asignó el radicado D-16.820. 2. Mediante Auto del 1 de septiembre de 2025, se inadmitió la demanda en atención a que no cumplió con lo previsto en el numeral 3 del artículo 2 del Decreto 2067 de 1991, dado que no satisfizo los mínimos argumentativos de claridad, especificidad, pertinencia y suficiencia requeridos por esta Corte.

En consecuencia, en el auto inadmisorio se le indicó al demandante que con el propósito de subsanar la demanda, debía “ (i) señalar de manera diáfana y precisa cuáles son las normas constitucionales presuntamente infringidas;

(ii) exponer de forma clara en qué consiste el cargo de inconstitucionalidad propuesto, así como las razones por las cuales se transgreden cada una de las disposiciones constitucionales mencionadas;

(iii) explicar por qué se vulnera la Constitución, sin recurrir a argumentos vagos o genéricos y (iv) con ello, sembrar siquiera una duda sobre la presunta inconstitucionalidad de la disposición.” [1] 3.

Para subsanar la demanda, el accionante formuló tres cargos contra la expresión que se repite dos veces “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” contenida en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, por la presunta vulneración de los artículos 13 y 25 de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad en materia de igualdad y no discriminación, en particular del Convenio 111 de la OIT.

4. En Auto del 26 de septiembre de 2025, se admitió la demanda radicada con el número D-16.820 respecto de los tres cargos: presunto desconocimiento del derecho a la igualdad, presunto desconocimiento del trabajo digno y por violación del bloque de constitucionalidad en lo que se refiere al Convenio 111 de la OIT.

[2] 5. En consecuencia, se ordenó comunicar del proceso al Presidente de la República, al Presidente del Senado de la República, al Presidente de la Cámara de Representantes, al Ministro de Justicia y del Derecho, al Ministro del Trabajo y al Ministro de Igualdad y Equidad. Además, correr traslado al Procurador General de la Nación, fijar en lista el proceso e invitar a diferentes expertos y sectores de la administración pública, de la academia y de la sociedad civil para recibir sus conceptos.

[3] La norma demandada 6. El texto de las normas es el siguiente (se subrayan los apartes demandados): “ LEY 2466 DE 2025 (junio 25 [4]) Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA: (...) ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral .

Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”. Contenido de la demanda 7.

El demandante señaló que las expresiones “ que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral ”, contenidas repetidamente en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, son contrarias a los artículos 13, 25, y 93 de la Constitución Política.

8. El demandante alegó que la expresión que se repite dos veces en el mismo numeral permite discriminar cuando se presentan aspectos de la vida personal del trabajador que influyen o se relacionan con el trabajo, lo cual vulnera el artículo 13 de la Constitución. Sostuvo que dicha redacción habilita decisiones laborales arbitrarias, desconoce el derecho a un empleo libre de sesgos y contraría el Convenio 111 de la OIT, integrante del bloque de constitucionalidad. Agregó que la disposición normaliza distinciones por categorías sospechosas sin superar un juicio estricto de igualdad, resulta regresiva frente a la protección reforzada de mujeres y personas con identidades de género diversas, y desconoce el principio de progresividad de los derechos.

9. Asimismo, sostuvo que la estructura condicional de la disposición permite que la discriminación esté prohibida solo cuando los aspectos personales del trabajador no influyen en el trabajo, dejando abierta la posibilidad de justificar tratos diferenciados cuando se alega dicha influencia, lo cual resulta incompatible con el principio de igualdad. Con tal propósito, al sustentar la acusación presentó tres cargos de inconstitucionalidad que se sintetizan a continuación.

10. En el primer cargo explicó que del artículo 13 de la Constitución Política, se derivan tanto la prohibición de toda forma de discriminación basada en criterios sospechosos como el sexo, la identidad de género y la orientación sexual,

como el deber estatal de adoptar medidas en favor de grupos históricamente discriminados. A su juicio, la norma demandada relativiza esa garantía al transformar categorías sospechosas en criterios aparentemente legítimos de exclusión en el ámbito laboral, introduce una condición regresiva a la prohibición de discriminación y desconoce la protección reforzada reconocida por la Constitución y la jurisprudencia.

[5] Agregó que la expresión acusada es vaga e indeterminada, pues no define qué significa que un aspecto personal "influya" en el trabajo, lo que otorga un margen excesivo de discrecionalidad al empleador y facilita prácticas de discriminación encubierta.

11. Para el segundo cargo afirmó que la disposición vulnera el artículo 25 de la Constitución, al afectar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Indicó que condicionar la prohibición de discriminación a la supuesta influencia de aspectos personales en el desempeño laboral permite justificar exclusiones, sanciones o presiones basadas en criterios subjetivos, lo cual deteriora la estabilidad laboral, normaliza ambientes hostiles y desconoce que la igualdad y el respeto por la diversidad son componentes esenciales del trabajo digno.

12. En cuanto al tercer cargo , indicó que la norma desconoce el bloque de constitucionalidad, en particular el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe toda forma de discriminación en el empleo sin admitir excepciones fundadas en la supuesta influencia de características personales en la labor. A su juicio, la disposición demandada relativiza dicha prohibición y autoriza, en la práctica, actos de exclusión laboral basados en categorías sospechosas, incurriendo además en regresividad frente a estándares internacionales mínimos de protección.

Intervenciones y conceptos 13. Dentro del término de fijación en lista y en el marco de los artículos 7, 11 y 13 del Decreto 2067 de 1991, se recibieron cinco intervenciones ciudadanas y tres conceptos de entidades y organizaciones invitadas. A continuación, se enuncia cada una de ellas y, posteriormente, se resume su contenido.

Tabla 1 - Intervenciones Tipo de interviniente Interviniente Solicitud Ciudadanas Maura Felisa Caicedo Rentería y Daniela Fernández Mesa Inexequibilidad Marlon Andrés Guerrero Gómez Inexequibilidad Luis Fernando Bolívar Castañeda y Gelmuth Durán Peláez, estudiantes de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano Inexequibilidad Universidad Libre de Colombia Inexequibilidad Marlon Andrés Guerrero Gómez, Harley Felipe Riascos Salazar, Johan Sebastián Penagos Calderón, María Ximena Aguilar Moreno, Juan José Núñez Muñoz, Andrés Esteban de Zubiría Sánchez Inexequibilidad Expertos invitados Academia Colombiana de Jurisprudencia Exequibilidad y que se incluya una aclaratoria del contenido de la norma Ministerio de Igualdad y Equidad Inhibición, exequibilidad o exequibilidad condicionada Ministerio del Trabajo Inhibición, exequibilidad o exequibilidad condicionada Intervenciones en virtud del artículo 7 del Decreto 2067 de 1991 14.

Mediante escrito separado los ciudadanos Maura Felisa Caicedo Rentería y Daniela Fernández Mesa; Marlon Andrés Guerrero Gómez; Luis Fernando Bolívar Castañeda y Gelmuth Durán Peláez, estudiantes de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano; Marlon Andrés Guerrero Gómez, Harley Felipe Riascos Salazar, Johan Sebastián Penagos Calderón, María Ximena Aguilar Moreno, Juan José Núñez Muñoz, Andrés Esteban de Zubiría Sánchez y la Universidad Libre, le solicitaron a la Corte Constitucional declarar la inexequibilidad de la expresión " que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral " prevista en el numeral décimo del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

15. Las ciudadanas Maura Felisa Caicedo Rentería y Daniela Fernández Mesa consideraron que el fragmento de la disposición acusada introduce una condición subjetiva y ambigua que relativiza el mandato constitucional de igualdad al permitir la discriminación cuando se considere que ciertos rasgos personales influyen en el trabajo. A juicio de las ciudadanas, esto vulnera los artículos 13 y 25 de la Constitución, el principio de progresividad de los derechos laborales y el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe toda forma de discriminación. En consecuencia, la disposición demandada

permite prácticas regresivas e incompatibles con el deber estatal de garantizar la igualdad real y el respeto incondicional de la dignidad humana.

[6] 16. El ciudadano Marlon Andrés Guerrero Gómez solicitó declarar la inexequibilidad de la cláusula demandada, por cuanto debilita las garantías del trabajo digno y abre la puerta a despidos, exclusiones y negación de ascensos fundados en criterios discrecionales.

Sostuvo que la permanencia de la expresión demandada constituye un retroceso en la protección constitucional contra la discriminación laboral, al habilitar valoraciones subjetivas del empleador que legitiman estereotipos y prácticas históricamente excluyentes contra mujeres y otros grupos vulnerables. Afirmó que condicionar la prohibición de discriminación a la supuesta "influencia" de rasgos personales vacía de contenido el mandato de igualdad sustancial del artículo 13 de la Constitución, desconoce el Convenio 111 de la OIT y la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional, y traslada indebidamente al trabajador la carga de demostrar que su identidad o condición no afecta el desempeño laboral.

[7] 17. Los ciudadanos Luis Fernando Bolívar Castañeda y Gelmuth Durán Peláez, estudiantes de la institución universitaria Politécnico Gran Colombiano, presentaron 3 escritos en los que sostuvieron que la frase acusada es inconstitucional porque vulnera (i) el principio de progresividad y la prohibición de regresividad, (ii) el juicio estricto de igualdad frente a criterios sospechosos y (iii) el deber de debida diligencia y protección de la dignidad humana en el ámbito laboral. Manifestaron que la expresión demandada introduce una excepción regresiva a la prohibición absoluta de discriminación laboral previamente consolidada por la Ley 1482 de 2011, además de desconocer los artículos 48, 53 y 93 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional que presume inconstitucional todo retroceso en derechos sociales sin justificación imperiosa. Señalaron que la orientación sexual y la identidad de género son criterios sospechosos que activan un juicio estricto de igualdad, de modo que permitir valoraciones sobre su "influencia" en el trabajo legitima prejuicios prohibidos por el artículo 13 de la Constitución, el Convenio 111 de la OIT y el derecho internacional de los derechos humanos.

[8] 18. Por su parte, los ciudadanos Marlon Andrés Guerrero Gómez, Harley Felipe Riascos Salazar, Johan Sebastián Penagos Calderón, María Ximena Aguilar Moreno, Juan José Núñez Muñoz y Andrés Esteban de Zubiría Sánchez solicitaron a la Corte Constitucional declarar la inexequibilidad de la disposición acusada. Advirtieron que la redacción cuestionada produce efectos jurídicos reales y no meramente simbólicos, pues habilita un amplio margen de discrecionalidad empresarial que puede traducirse en prácticas discriminatorias contra grupos históricamente excluidos. En particular, indicaron que la cláusula permitiría justificar la exclusión laboral por razones como la expresión de género, el embarazo, la orientación sexual, la condición de salud o las creencias políticas, bajo el argumento de que tales circunstancias "afectan" o "influyen" en la actividad laboral. A su juicio, esta discrecionalidad profundiza desigualdades estructurales y legitima conductas que la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos prohíben de manera absoluta.

[9] 19. Los Observatorios de Intervención Ciudadana Constitucional y del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Libre de Bogotá afirmaron que el texto demandado es inconstitucional porque flexibiliza de manera inadmisible la prohibición absoluta de discriminación en el ámbito laboral. Estiman que la cláusula somete la garantía de igualdad y dignidad en el empleo a valoraciones funcionales y subjetivas del empleador, trasladando la protección desde el terreno de los derechos fundamentales al de la conveniencia productiva, lo que contradice el modelo constitucional del Estado Social de Derecho.

20. Señalaron que la norma introduce un trato desigual entre trabajadores que se encuentran en la misma situación jurídica, activa un juicio estricto de igualdad que no supera los criterios de finalidad imperiosa, idoneidad, necesidad ni

proporcionalidad, y legitima el uso de criterios sospechosos como la identidad de género, la orientación sexual o el sexo. Además, desconoce el bloque de constitucionalidad (art. 93 CP), en particular el Convenio 111 de la OIT, el PIDESC, la CEDAW y la Convención contra la Discriminación Racial, al invertir la carga de la prueba y exigir al trabajador demostrar que su identidad es “neutral”. Concluyeron que la disposición distorsiona el sentido del trabajo como espacio de realización humana y de integración social.

[10] Conceptos de los expertos invitados en virtud del artículo 13 del Decreto 2067 de 1991 21. Academia Colombiana de Jurisprudencia . La Academia, a través del concepto proyectado por el académico Germán G. Valdés Sánchez y suscrito por su Presidente Juan Rafael Bravo Arteaga, abogó por la constitucionalidad de la expresión demandada.

[11] 22. Para sustentar esa postura, la Academia formuló dos consideraciones principales. La primera, de carácter gramatical y estructural: señaló que tanto la norma demandada como la argumentación de la demanda adolecen de imprecisiones que dificultan la comprensión de los textos.

En particular, advirtió que los apartes cuestionados contienen una negativa “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” que forma parte de una disposición que, a su vez, tiene un contenido negativo general, dado que el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo regula las prohibiciones a los empleadores.

23. Desde esa perspectiva, la Academia anotó que la estructura de doble negativa podía generar confusión, pero que leída en su conjunto la disposición, su propósito era claro: impedir que las características personales de un trabajador que no inciden en el desempeño de sus funciones puedan servir de fundamento para cualquier trato discriminatorio.

En otros términos, lo que la norma buscaba proteger era precisamente al trabajador que, pese a sus rasgos identitarios, cumple cabalmente sus funciones, frente a cualquier expresión de discriminación por parte del empleador.

24. En su segunda consideración, la Academia estimó que las imprecisiones gramaticales identificadas no se traducían en una vulneración de los artículos 13, 25 y 93 de la Constitución Política invocados en la demanda, por lo que no había motivo para declarar la inexequibilidad. No obstante, reconoció que podría ser recomendable que la Corte incluyera en su decisión alguna expresión aclaratoria sobre el verdadero contenido y alcance de la disposición, con el fin de disipar las dudas interpretativas que su redacción podía suscitar.

25. Ministerio de Igualdad y Equidad. El Ministerio señaló que en esta oportunidad el reproche formulado por el actor no cumple con los requisitos de aptitud establecidos para las demandas de constitucionalidad.

26. Frente a estos planteamientos, argumentó que la posición del demandante parte de una interpretación subjetiva y no de una proposición normativa real y verificable, pues atribuye a la norma un contenido que no se desprende de su texto. Este defecto compromete el requisito de certeza exigido por el Decreto 2067 de 1991 y la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional, dado que el reproche no se dirige contra una interpretación razonable de la disposición, sino contra una lectura meramente subjetiva.

27. Asimismo, indicó que la demanda no cumple los requisitos mínimos de argumentación, pues desconoce las reglas de interpretación normativa previstas en el Código Civil, que exigen acudir a criterios teleológicos y sistemáticos cuando la interpretación gramatical no es suficiente. Desde esta perspectiva, destacó que la Ley 2466 de 2025 tuvo como finalidad general fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores y erradicar toda forma de discriminación en el mundo del trabajo, y que el artículo 17 se inserta precisamente en un capítulo orientado a eliminar la violencia, el acoso y la discriminación laboral.

28. En consecuencia, afirmó que la interpretación propuesta por el demandante es contraria a las reglas de hermenéutica jurídica, carece de suficiencia argumentativa y no demuestra que sea la única o la más razonable posible. Este defecto, a

juicio del Ministerio, resulta suficiente para que esta Corte se inhiba de pronunciarse de fondo, al recaer la demanda sobre una interpretación que no se ajusta a derecho y no sobre el contenido normativo real de la disposición acusada.

29. Ahora bien, al referirse a la exequibilidad de la norma, la entidad adujo que del análisis de la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 concluye que, aunque su redacción pueda generar cierta confusión gramatical, no vulnera la Constitución ni el bloque de constitucionalidad. Por el contrario, fortalece la coherencia interna de la ley, asegurando que la prohibición de discriminación se aplique con criterios objetivos y verificables, sin abrir la puerta a trato desigual por características personales.

30. Indicó que la norma se alinea con los principios fundamentales de la Ley 2466 de 2025, reforzando la erradicación de toda forma de discriminación laboral, delimitando la subordinación del empleador a parámetros funcionales de desempeño, y garantizando que las valoraciones laborales no se basen en prejuicios o características personales irrelevantes para el trabajo. Asimismo, armoniza con las políticas de igualdad y no discriminación aplicable a todos los sectores, incluyendo las plataformas digitales, fortaleciendo la coherencia del sistema normativo.

31. Consideró que la interpretación presentada por el demandante es “subjetiva e inconstitucional”, ya que permitiría al empleador justificar actos discriminatorios alegando que ciertas características personales “influyen” en el desempeño laboral, lo que contraviene principios constitucionales de igualdad, dignidad humana, libertad, intimidad y progresividad de derechos. Según el Ministerio, la norma, leída de manera objetiva, protege efectivamente a personas trans, mujeres gestantes, trabajadores con condiciones de salud particulares y cualquier persona cuya identidad o características personales puedan ser objeto de discriminación.

32. Aseguró que el artículo 17 cumple con los estándares internacionales y jurisprudencia relevante, incluyendo el PIDESC, la CEDAW, la Convención Americana de Derechos Humanos, los Principios de Yogyakarta y el Convenio 111 de la OIT, que refuerzan la obligación del Estado de garantizar igualdad de trato en el empleo y prohibir cualquier forma de discriminación directa o indirecta. Concluyó que la disposición impugnada, es constitucional, protege derechos laborales fundamentales y fortalece un entorno laboral justo, equitativo y libre de violencia, mientras que la interpretación subjetiva del demandante carece de sustento legal y constitucional.

[12] 33. Ministerio del Trabajo . [13] El Ministerio expuso que la demanda no satisface los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la formulación de cargos de inconstitucionalidad, razón por la cual, en su criterio, la Corte debería proferir una sentencia inhibitoria, en particular por el incumplimiento de los requisitos de certeza y especificidad.

34. En cuanto al requisito de certeza, indicó que la acusación no recae sobre una proposición jurídica real y existente atribuible al texto legal en su integridad, sino sobre una interpretación aislada y subjetiva de la expresión demandada. Sostuvo que la parte actora descontextualiza la cláusula cuestionada y le atribuye un alcance que no se desprende del numeral 10 en su conjunto, al afirmar que permitiría tratos diferenciados fundados en categorías expresamente prohibidas por la misma norma, como el sexo, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la raza, la religión o la ideología. Según el análisis efectuado por el Ministerio, la expresión demandada únicamente califica la referencia residual a “otros aspectos de la vida personal”, por lo que la imputación formulada carece de certeza.

[14] 35. En cuanto al requisito de especificidad, expuso que la demanda no define de manera clara y concreta cómo la disposición acusada vulnera los artículos 13 y 25 de la Constitución ni el bloque de constitucionalidad. En su concepto, la parte actora no individualizó con precisión el contenido normativo que considera inconstitucional, se apoya en afirmaciones genéricas e hipótesis de posible aplicación discriminatoria y no desarrolla una argumentación detallada sobre el trato diferenciado, los sujetos comparables ni la contradicción concreta con un mandato constitucional

específico. Asimismo, en lo referente al bloque de constitucionalidad, refirió que no se identificó el mandato preciso del Convenio 111 de la OIT que resultaría desconocido, ni se explicó de qué manera la norma acusada lo vulnera.

36. En consecuencia, señaló al fundarse en una lectura asistemática del texto legal y en argumentos genéricos e indeterminados, la demanda no cumple los requisitos de certeza y especificidad exigidos por la jurisprudencia constitucional, lo que habilita a la Corte Constitucional para adoptar una decisión inhibitoria por ineptitud sustantiva.

37. Ahora bien, de forma adicional, el Ministerio solicitó que se declare la exequibilidad condicionada del apartado normativo demandado. Lo anterior, porque se interpreta como una regla de pertinencia laboral estricta para los "otros aspectos de la vida personal" del trabajador. Solo se consideran aquellos aspectos personales que tengan conexión directa, objetiva, necesaria y comprobable con los requisitos del empleo; de no existir dicha conexión, resultan irrelevantes constitucionalmente para decisiones de acceso, permanencia, promoción o disciplina. Esta regla no aplica a categorías expresamente protegidas como sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, religión e ideología, respecto de las cuales la prohibición de discriminación es absoluta. La valoración de la conexión debe realizarse mediante parámetros objetivos, proporcionados y verificables, compatibles con el Convenio 111 de la OIT e incluyendo ajustes razonables cuando corresponda.

38. Afirmó que dicha normativa no crea diferenciaciones en criterios sospechosos, ya que se limita a "otros aspectos de la vida personal" y deja intacta la prohibición de discriminación por sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, raza, religión e ideología. Su aplicación estricta fortalece el derecho al trabajo digno y justo, evitando que rasgos personales irrelevantes contaminen decisiones de acceso, permanencia, promoción o disciplina, y contribuye a entornos laborales libres de discriminación. La valoración de los aspectos personales debe realizarse con parámetros objetivos, proporcionados y verificables, en armonía con el Convenio 111 de la OIT.

39. Al realizar el análisis de los cargos admitidos sobre igualdad, trabajo digno y justo, y bloque de constitucionalidad confirma la compatibilidad de la cláusula con el marco legal y constitucional.

Frente al cargo por igualdad, la regla protege expresamente las categorías sensibles y previene justificaciones de trato diferenciado basadas en características personales irrelevantes, alineándose con el test integrado de igualdad. En relación con el trabajo digno y justo, la cláusula refuerza la protección del trabajador al impedir que la vida privada no relacionada con el empleo influya en decisiones laborales, garantizando un ambiente de igualdad de oportunidades.

40. Finalmente, respecto al bloque de constitucionalidad, la disposición es coherente con el Convenio 111 de la OIT, ya que prohíbe discriminación basada en aspectos personales no relacionados y solo permite considerar estrictamente requisitos inherentes al cargo.

41. Como consecuencia de lo anterior, concluyó que, aplicada la metodología del test integrado y la interpretación propuesta, la cláusula supera el escrutinio constitucional, protege la igualdad, el derecho al trabajo digno y la no discriminación, y asegura coherencia con el ordenamiento interno y los estándares internacionales, dejando abierta la vía de inhibición solo si los cargos se basaran en interpretaciones que el texto legal no contempla.

[15] Concepto del Procurador General de la Nación 42. En cumplimiento de los artículos 242.2 y 278.5 de la Constitución, el Procurador General de la Nación rindió el Concepto No. 7526.

[16] En él, solicitó declarar inexequible la expresión contenida en el numeral 10 de la norma acusada, por considerar que vulnera el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 13 de la Constitución, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas previsto en el artículo 25 de la Constitución, y el bloque de constitucionalidad en materia de no discriminación laboral, en particular el Convenio 111 de la OIT, frente al cual la norma demandada

representa una transgresión grosera al introducir una medida regresiva respecto del estándar internacional de protección mínima.

[17] 43. Para sustentar su concepto, el Procurador General estructuró su análisis en torno a cuatro ejes. Primero , examinó el principio constitucional de igualdad y la prohibición de discriminación.

Destacó que el artículo 13 de la Constitución irradia de forma transversal el ordenamiento jurídico e incorpora un mandato de integración que obliga a las autoridades a adoptar medidas en favor de personas y grupos en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta. Recordó que la prohibición de discriminación con base en criterios sospechosos, tales como el sexo, la orientación sexual y la identidad de género, es de carácter absoluto, en tanto el trato diferenciado fundado en esas categorías se presume directamente discriminatorio y desconocedor del derecho a la igualdad, salvo que se demuestre la razonabilidad y proporcionalidad de su uso.

44. Segundo , desarrolló el marco constitucional y jurisprudencial aplicable al derecho fundamental de las identidades de género diversas. Señaló que la identidad de género es un derecho fundamental innominado que se deriva de la dignidad humana, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, cuya protección constitucional se concreta en tres garantías: la facultad de desarrollar la identidad de género de forma libre y autónoma, el derecho a la expresión de dicha identidad y la prohibición de discriminación en razón de ella. Enfatizó que las personas con identidades de género diversas son un grupo históricamente discriminado que cuenta con protección constitucional reforzada, y que el Estado colombiano tiene un deber cualificado de conducta que le impone erradicar leyes y prácticas discriminatorias, fomentar la libre expresión de las identidades en los ámbitos laborales y transformar los patrones de menosprecio y violencia que han operado en contra de esta población.

45. Tercero , abordó la discriminación en el trabajo por razones del sexo, la orientación sexual y la identidad de género. Recordó que el artículo 25 de la Constitución garantiza el trabajo en condiciones dignas y justas, lo que implica, en consonancia con el mandato de igualdad del artículo 13, que se prohíbe la discriminación con base en criterios sospechosos en el acceso, la permanencia y las condiciones del empleo. Destacó que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas se vulnera cuando se crean ambientes hostiles o discriminatorios que afectan la estabilidad laboral y la confianza en la protección estatal.

46. En esa línea, sostuvo que la expresión demandada introduce un criterio sospechoso contrario al artículo 13 de la Constitución al someter la protección contra la discriminación a una valoración funcional del individuo, esto es, a la utilidad que el trabajador represente para la dinámica de la organización, lo que transforma la garantía de no discriminación, de carácter absoluto en una cláusula condicionada. Ello, a su juicio, implica que los derechos no se preservan mientras sean derechos, sino mientras sean funcionales al trabajo.

47. Cuarto , analizó el principio de progresividad y la prohibición de regresividad. Recordó que este principio constituye un mandato de rango constitucional respaldado tanto en la Carta Política como en instrumentos internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Convenio 111 de la OIT. Precisó que toda medida legislativa que implique un retroceso en el nivel de protección alcanzado se presume inconstitucional y solo puede ser admitida si el Estado demuestra la existencia de razones imperiosas que la justifiquen mediante un juicio estricto de proporcionalidad.

48. En aplicación de ese marco, concluyó que la norma demandada constituye un retroceso respecto del estándar fijado en el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe toda forma de discriminación en el empleo sin admitir excepciones fundadas en si el rasgo personal del trabajador influye o no en su desempeño laboral. Para el Procurador, la expresión acusada

introduce precisamente esa excepción, lo que resulta incompatible con las obligaciones internacionales del Estado colombiano y con los niveles de protección previamente alcanzados en materia de igualdad y no discriminación laboral.

[18] 49. Al analizar los cargos de inconstitucionalidad en concreto, el Procurador concluyó que la norma demandada carece de una finalidad constitucional legítima, pues si bien podría alegarse que busca salvaguardar la libertad de empresa, ese propósito no puede erigirse como justificación para restringir derechos fundamentales ni para habilitar el uso de criterios sospechosos de discriminación.

50. A su turno, expuso que la medida no supera la idoneidad y necesidad: no es idónea porque condicionar la prohibición de discriminación a la influencia del rasgo personal no es un medio adecuado para lograr ambientes laborales productivos, sino que, por el contrario, fomenta la exclusión y la discriminación estructural. Y no es necesaria porque existen medidas menos lesivas, como evaluaciones objetivas del desempeño, políticas de inclusión y mecanismos de resolución de conflictos, que permiten proteger los derechos de los trabajadores sin sacrificar la garantía de no discriminación.

51. Por último, la expresión demandada no supera el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, pues el eventual beneficio que otorga, esto es, la protección del arbitrio del empleador es insignificante frente al daño que causa a los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas de las mujeres y las personas con identidad de género u orientación sexual diversa.

II. CONSIDERACIONES A. Competencia 52. En virtud de lo previsto en el artículo 241.4 de la Constitución Política, la Corte Constitucional es competente para conocer y pronunciarse de forma definitiva sobre la constitucionalidad de la norma demandada, ya que se trata de una norma contenida en una ley de la República.

B. Cuestiones Previas Aptitud de la demanda 53. Los Ministerios de la Igualdad y del Trabajo solicitaron a esta Corte declararse inhibida para pronunciarse de fondo sobre la controversia. A partir de estos planteamientos le corresponde a esta Corte decidir si la demanda cumple o no con los presupuestos de aptitud para la conformación de un cargo de inconstitucionalidad. Esto, con el propósito de determinar si es factible realizar un pronunciamiento de mérito.

54. En reiterada jurisprudencia, [19] la Corte ha señalado que si bien el análisis de aptitud de la demanda se realiza en el auto admisorio, la Sala Plena puede desarrollar un nuevo análisis de procedibilidad al decidir definitivamente sobre la demanda de inconstitucionalidad, que no solo se habilita con ocasión de la solicitud de alguno de los intervinientes en el proceso, sino que se deriva de la función constitucional de decidir sobre las demandas presentadas en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad.

[20] Máxime, cuando algún interviniente en el proceso así lo sugiere, pues ello le permite a la Corte contar con mayores elementos de juicio para realizar un estudio completo y detallado sobre su competencia para pronunciarse de fondo sobre la controversia.

[21] 55. La Corte Constitucional ha sostenido que, con fundamento en los artículos 2 y 3 del Decreto 2067 de 1991, la demanda no puede partir de acusaciones vagas, abstractas, imprecisas o globales , sino que debe desarrollar razones o motivos que sean “ claros, ciertos, específicos, pertinentes y suficientes.

” [22] De ahí que se hayan previsto los presupuestos de claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia , cuyo alcance ha sido previsto por la Corte, así:

Presupuesto Explicación Claridad Le impone al demandante el deber de seguir un hilo conductor argumentativo que le permita al lector comprender fácilmente el contenido de la demanda y las justificaciones inmersas en ella.

[23] Certeza Se refiere a la necesidad de que la demanda recaiga sobre “una proposición jurídica real y existente” y no simplemente sobre una deducida por el actor, implícita o que se refiere a otras normas vigentes que no son objeto de la

demanda.

Igualmente, deberán presentarse interpretaciones que se fundamentan en un contenido verificable del mandato demandado. [24] Especificidad Debe demostrar de forma diáfana que la disposición demandada desconoce la Constitución, “a través de la formulación de por lo menos un cargo constitucional concreto contra la demanda.” Lo anterior conlleva la necesidad de presentar una oposición objetiva y verificable entre lo que dispone la demanda y el texto constitucional, por lo que resulta inadmisible la presentación de argumentos vagos, indeterminados, indirectos, abstractos y globales.

[25] Pertinencia Hace referencia a la importancia de que el reproche puesto a consideración de la Corte sea de naturaleza constitucional, y no responda a razones de orden legal, personal, doctrinal o de simple conveniencia.

Suficiencia Se predica de la exposición de todos los elementos de juicio, tanto argumentativos como probatorios, necesarios para iniciar el juicio de constitucionalidad requerido. Asimismo, apela al alcance persuasivo de la demanda, esto es, de incoar argumentos que generen una duda mínima sobre la constitucionalidad de la disposición demandada.

56. Ahora bien, esta Corte también ha sostenido que estas exigencias argumentativas no pueden interpretarse de forma extremadamente rigurosa, al punto de disuadir al ciudadano de ejercer su derecho político. De ahí que, para declarar una sentencia inhibitoria por ineptitud sustantiva de la demanda, se requiere que ésta sea manifiesta.

[26] 57. En lo que respecta a los cargos de inconstitucionalidad por el desconocimiento del principio de igualdad, la jurisprudencia reiterada de esta Corte ha exigido una carga argumentativa mayor frente al presupuesto de especificidad.

En ese sentido, la Corte Constitucional ha determinado que cuando se cuestiona una norma por violación del principio de igualdad, el requisito de especificidad del cargo también exige:

(i) identificar cuáles son los sujetos comparables y a partir de qué criterio de comparación; (ii) explicar en qué consiste el trato discriminatorio que la norma establece; y (iii) exponer las razones por las cuales dicho trato resulta desproporcionado o irrazonable.

[27] Análisis de aptitud de la demanda 58. La Corte analizará la aptitud de la demanda respecto de los tres cargos formulados, esto es, (i) violación al artículo 13 de la Constitución Política (ii) violación del artículo 25 de la Constitución Política y (iii) violación del bloque de constitucionalidad en materia de igualdad y no discriminación.

59. La Corte Constitucional concluye que los tres cargos admitidos son aptos. En lo que respecta al parámetro de certeza, la Sala Plena advierte que contrario a lo afirmado por los ministerios de la igualdad y el trabajo, no es necesario efectuar una interpretación teleológica o finalista de la disposición acusada, puesto que su interpretación gramatical permite advertir que la lectura que sirve de sustento a la demanda recae sobre una proposición real y existente. Esto es así, dado que la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” contenida en el numeral 10 del artículo 17 da lugar a entender, con la certeza requerida, que se prohíbe: (i) discriminar a las mujeres o personas con identidad de género diversa con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de cualquier aspecto de la vida personal –distintos a sus nombres identitarios, orientación sexual-, cuando dicha condición no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

Y, (ii) generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, por cualquier aspecto de la vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Lo anterior, permite concluir que el alcance que el demandante le asigna a la expresión reprochada sí se desprende de su tenor literal.

60. Ahora bien, dado que el Ministerio insistió en que el demandante hacía una lectura equivocada de la norma al señalar que de ella se desprendía la autorización de una conducta de discriminación, dejando de lado que la disposición acusada

es neutra, es necesario precisar que conforma a la jurisprudencia constitucional, la discriminación no solo debe ser directa, sino que normas de apariencia neutra pueden dar lugar a la discriminación indirecta, asunto sobre el que se profundiza más adelante.

61. En cuanto al requisito de especificidad, es preciso señalar que los cargos formulados por el actor exponen de forma diáfana los argumentos en los que se fundamentan las acusaciones. Así, en relación con la vulneración del artículo 13 de la Constitución -primer cargo- el demandante explicó que la expresión demandada relativiza la garantía constitucional de no discriminación cuando permite que en las relaciones de trabajo se dispensen tratos desiguales en atención a la identidad de género o la identidad sexual. Señaló que si un aspecto de la vida personal no influye en el ejercicio laboral la discriminación está prohibida, por el contrario, si dicho aspecto de la vida personal sí influye en el ámbito laboral la norma demandada permite que se justifique la discriminación.

62. Frente al segundo cargo, la demanda refirió que la norma acusada es contraria el artículo 25 constitucional por que al condicionar la prohibición contenida en la disposición demandada posibilita la limitación de los derechos laborales, ya que erosiona el contenido esencial del trabajo digno al habilitar que un factor subjetivo -la influencia- pueda dar lugar a la discriminación. Explicó que un empleador puede alegar que un aspecto personal influye en el ejercicio laboral y con base en ello adoptar decisiones frente al trabajador -despidos, sanciones-. Así se normaliza la discriminación como parte de las relaciones laborales, se afecta la estabilidad laboral y la confianza en la protección estatal y se desconoce el respeto a la diversidad y a la igualdad, como componentes esenciales del trabajo digno.

63. En relación con el cargo por violación del bloque de constitucionalidad y específicamente del Convenio 111 de la OIT, señaló que la disposición demandada contradice la prohibición absoluta de discriminación en el empleo contenida en el artículo 1 del convenio, al permitir excepciones injustificadas a la prohibición de discriminación laboral, lo cual implica una regresividad frente a estándares internacionales que constituyen un piso mínimo de protección. De este modo, contrario a lo afirmado por el Ministerio del Trabajo, el actor sí identificó el mandato preciso del parámetro internacional presuntamente desconocido, esto es, el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT, que se invoca en consonancia con el artículo 93 de la Constitución, y explicó la manera en que la expresión acusada lo contraría .

64. Por lo anterior, a juicio de la Sala, la demanda sí especificó el parámetro de control constitucional y explicó, de forma clara y diáfana, cómo la norma demandada desconoce los artículos 13, 25 y 93 de la Constitución, por lo que el requisito de especificidad se encuentra superado en los tres cargos formulados.

65. En cuanto a los requisitos de claridad, pertinencia y suficiencia, la Sala considera que la demanda expuso los argumentos con los que sustenta cada uno de los cargos de forma que su lectura permite entender con facilidad las acusaciones, y con ello cumplió con el requisito de claridad. Adicionalmente, los reproches que se formularon son de naturaleza constitucional, la demanda acusa la norma de vulnerar los artículos 13, 25 y 93 de la Constitución, lo que sustenta en el desconocimiento de las garantías constitucionales. Por último, los cargos son suficientes, puesto que los argumentos expuestos en cada uno de ellos logran generar dudas sobre la disposición demandada.

66. Finalmente, la Sala recuerda que, conforme al principio pro actione , las exigencias de aptitud de la demanda no pueden interpretarse con un rigor tal que haga nugatorio el derecho político del ciudadano, de modo que, ante una duda razonable sobre el cumplimiento de los presupuestos de la acción, esta debe resolverse en favor del actor y debe privilegiarse la adopción de una decisión de fondo (Sentencia C-1052 de 2001, reiterada, entre otras, en la Sentencia C-295 de 2021). En el presente asunto, en todo caso, los tres cargos admitidos satisfacen las cargas argumentativas mínimas, por lo que la Sala se pronunciará de mérito.

C. Problema jurídico y metodología de la decisión 67. En atención a los antecedentes expuestos, le corresponde a la Sala Plena resolver dos problemas jurídicos. El primero:

¿la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” , contenida en dos oportunidades en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, establece una excepción a la prohibición de discriminación laboral y, con ello, vulnera el principio constitucional de igualdad y el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas? 68.

El segundo: ¿la misma expresión viola el bloque de constitucionalidad, por conducto del Convenio 111 de la OIT, en consonancia con los artículos 53 y 93 de la Constitución? 69.

Los cargos por vulneración de los artículos 13 y 25 de la Constitución serán estudiados de forma conjunta, pues la acusación se estructura sobre una misma premisa, esto es, que la expresión demandada introduce una excepción a la prohibición de discriminar en el trabajo. El cargo por violación del bloque de constitucionalidad será resuelto a continuación y de manera autónoma.

70. Para resolver los problemas jurídicos, la Corte reiterará la jurisprudencia sobre (i) el trabajo en condiciones dignas y justas; (ii) la prohibición de discriminación en el trabajo y el rol del Convenio 111 de la OIT en el bloque de constitucionalidad; (iii) el principio constitucional de la igualdad; (iv) los criterios sospechosos de discriminación, en particular el género, la identidad de género y la orientación sexual; y (v) la discriminación indirecta y el juicio de igualdad.

Posteriormente, (vi) precisará el alcance del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 y, finalmente, (vii) se pronunciará sobre la constitucionalidad de la expresión demandada, contenida en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

D. El trabajo en condiciones dignas y justas. Reiteración jurisprudencial 71. El trabajo en la Constitución de 1991: De acuerdo con lo descrito en el preámbulo, la Constitución de 1991 se promulgó con el fin de fortalecer la unidad de la nación y garantizar a sus integrantes, entre otras cosas, “ la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, el conocimiento, la libertad y la paz ”. Por ello, al definir a Colombia como un Estado Social de Derecho, la Constitución consagró al trabajo como factor básico de la organización social y como un principio axiológico de la Carta.

[28] Al respecto, la Corte indicó que el valor del trabajo ha sido, “ uno de los elementos esenciales en la estructura de las instituciones colombianas ” y agregó que a su “ protección y promoción están destinadas no pocas de sus disposiciones, en el entendido de que su garantía constituye, como antes se indica, objetivo central, específica y conscientemente buscado por el Constituyente, tal cual lo manifiesta el Preámbulo y lo refrenda el artículo 1º de la Constitución al reconocerlo como uno de los factores en que se funda el Estado colombiano.

” [29] 72. Así, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la Constitución de 1991 reconoció al trabajo una triple dimensión: i) es un valor fundante del Estado Social de Derecho, porque orienta las políticas públicas de pleno empleo y las medidas legislativas con el fin de impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio;

ii) es un principio rector del ordenamiento jurídico que impacta, de un lado, la estructura social de nuestro Estado, y de otro lado, restringe la libertad de configuración del legislador, al establecer reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias; y iii) es un derecho fundamental y deber, que tienen un núcleo de protección inmediato así como facetas progresivas de salvaguarda.

[30] 73. Ahora bien, en cuanto al trabajo en su dimensión de derecho fundamental, el artículo 25 de la Constitución preceptuó que “[e] l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas ”. En relación con su faceta como derecho social, el artículo 53 de la Constitución enunció una serie de principios mínimos fundamentales que constituyen la base de la garantía del derecho al trabajo, [31] entre los que se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.

[32] 74. Finalmente, es preciso señalar, que el trabajo también es un derecho humano, por lo que su protección debe atender el contenido de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, varios de los cuales integran el bloque de constitucionalidad, entre los que se pueden mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos (art.

23); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6 y 7); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, así como los diferentes convenios de la OIT ratificados por Colombia. Constituye, además, un criterio relevante de interpretación, aunque no corresponde a un tratado, la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

[33] 75. Condiciones de dignidad y justicia en el trabajo : El artículo 25 constitucional estableció que "[t] oda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas ", lo anterior, implica la necesidad de garantizar de forma efectiva dichas garantías constitucionales en el ejercicio de cualquier tipo de trabajo, para lo cual, esta Corte ha reconocido que "el mecanismo protector por excelencia es la expedición de normas generales que, además de regular los aspectos relativos a la prestación individual de servicios, le aseguren al trabajador una vida digna." [34] 76.

La Corte ha entendido que el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas se logra a través de "la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral", así como del desarrollo de un sistema de protección jurídica del trabajo, que parta de los principios mínimos fundamentales .

[35] Sin embargo, la Corte también ha precisado que dicha protección no solo se extiende a los principios enunciados en el artículo 53 de la Constitución , pues en su criterio "además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros." [36] 77.

Ahora bien, para precisar el contenido y alcance del trabajo en condiciones dignas y justas, basta reiterar la síntesis que sobre este asunto hizo la Sentencia C-331 de 2023:

Trabajo en condiciones dignas y justas Definición Es un derecho fundamental, inseparable e inherente a la dignidad humana. Permite la realización de otros derechos humanos, la supervivencia del individuo y de su familia, el libre ejercicio o escogencia del trabajo y el reconocimiento del individuo en la comunidad.

Debe ser garantizado en condiciones equitativas y satisfactorias, a todas las personas sin importar la modalidad o el trabajo que se realice.

[37] Destinatarios Toda persona que realice una actividad laboral, subordinada o autónoma, siempre que sea lícita. Dimensiones (a) Como valor fundante del Estado Social, orienta las políticas públicas y las medidas legislativas.

(b) Como derecho tiene un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo. (c) Como principio rector limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.

Contenido El trabajo en condiciones dignas y justas es aquel que, por lo menos incorpora y garantiza el siguiente contenido: · Igualdad de oportunidades.

· Libertad en el trabajo. · Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso. · Prohibición contra la discriminación en el empleo.

· 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. · Aplicación del principio de favorabilidad. · Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

· Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento. · Descanso necesario. · Tiempo libre. · Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

· Respeto a los derechos fundamentales de quienes trabajan, como la dignidad, salud, intimidad, buen nombre y libertad sexual. Estándar (a) Disponibilidad:

el Estado debe disponer de mecanismos para apoyar a las personas a acceder al empleo o a desarrollar una actividad; también que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, esto implica el desarrollo de políticas de empleo y ocupación, de orientación y formación para el trabajo y la proscripción de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso.

(b) Accesibilidad: debe garantizarse que el acceso al empleo o su conservación respete el principio de no discriminación; la readaptación profesional, el acceso físico al sitio de trabajo especialmente para las personas con capacidades diversas, así como información disponible y clara sobre los derechos y riesgos que puedan existir en el trabajo.

(c) Aceptabilidad, calidad y adaptabilidad: el Estado debe garantizar una legislación en la que se límite razonablemente el número de horas laborables, en la que se disponga el disfrute del descanso y del tiempo libre, la remuneración adecuada, la igualdad de trato y no discriminación, la estabilidad y la protección de la salud de los trabajadores, el respeto al debido proceso, políticas de ascenso y promoción de empleo y seguridad e higiene en el trabajo que impone además la protección de la salud física y mental de la persona del trabajador.

78. En reciente jurisprudencia de esta Corporación, la Sentencia C-038 de 2026 estimó que la faceta de acceso del derecho al trabajo, garantiza el trabajo en condiciones dignas y justas, por ende, se debe entender al trabajador como un ser humano con autonomía no una herramienta o un mero factor de producción, al que se le debe garantizar un entorno sin características humillantes o degradantes y la imposición de cargas razonables para quien desempeña la tarea, así como el derecho al descanso y a la disponibilidad limitada y remunerada.

79. En igual medida, en esa decisión se consideró que “u n trabajo sólo podrá ser considerado digno y justo si se garantiza que su prestación respete los derechos de los trabajadores y se lleve a cabo conforme a los principios o elementos mínimos fundamentales enumerados en el artículo 53 de la Constitución Política y 7º del PIDESC] . Estos incluyen, entre otros:

(i) la igualdad de oportunidades para los trabajadores; (ii) la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; (iii) la estabilidad en el empleo; (iv) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

(v) las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vii) la 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; y (viii) la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” [38] 80.

Además, en sede de revisión de tutela se ha insistido, respecto del componente de dignidad, que el alcance y protección del derecho al trabajo digno debe atender las circunstancias históricas de algunos grupos, como las mujeres y personas con pertenencia étnica.

[39] De suerte que se debe aplicar la interseccionalidad como una herramienta en el análisis de posibles escenarios de discriminación para poder atenuar y eliminar todo acto discriminatorio y las relaciones jerarquizadas que vulneren la dignidad humana.

[40] 81. Ahora bien, en relación con el origen histórico internacional del trabajo en condiciones dignas, su protección en el derecho internacional se remonta al preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 y asume su plena corporeidad en el principio de que el trabajo no es una mercancía, adoptado por la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944. Este principio deriva, a su vez, de un derecho humano consagrado hoy universalmente, como es la dignidad de toda persona humana, incluida en el Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU de 1948.

[41] 82. Lo expuesto, por tanto, establece la noción del derecho a condiciones mínimas de existencia que deben ser garantizadas tanto por el Estado como por el orden económico. En el ámbito laboral, esta exigencia se traduce en que la posibilidad de llevar una vida digna depende directamente del acceso a un trabajo decente y digno, entendido como aquel que asegura condiciones materiales, sociales y jurídicas compatibles con la dignidad humana.

83. Así, el derecho internacional del trabajo ha construido, desde sus orígenes, un entramado normativo que vincula de manera indisoluble la dignidad humana con la calidad del trabajo. La afirmación de que el trabajo no es una mercancía no constituye una declaración retórica, sino un límite estructural frente a cualquier forma de explotación, precarización o instrumentalización de la persona trabajadora. Este principio, de alcance universal, orienta la interpretación de los derechos laborales y exige que los Estados adopten medidas efectivas para garantizar condiciones de trabajo que respeten la integridad física, moral y económica de quienes laboran.

E. La prohibición de discriminación en el trabajo y el rol del Convenio 111 de la OIT en el bloque de constitucionalidad
84. De conformidad con el artículo 25 de la Constitución, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. La segunda condición, “reivindica que el trabajo sea realizado en un ambiente ‘ equitativo para el trabajador ”, [42] con la salvaguarda de un mínimo de principios que protejan su condición.

[43] Así, para garantizar que el trabajo se desarrolla en condiciones de dignidad y justicia, este debe atender los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución, entre los cuales, en atención al objeto de este análisis, se resalta la igualdad de oportunidades.

[44] 85. Ahora bien, el mandato general de igualdad del artículo 13 constitucional también permea el derecho al trabajo, lo que implica que la referida cláusula se entienda de la siguiente forma:

“[E]n primer lugar, en que todos los trabajadores son iguales ante la ley, por lo que deben recibir la misma protección y garantías. En segundo lugar, que se debe brindar igual trato a los trabajadores que se encuentran en igualdad de condiciones, y diferente a quienes se hallen en una situación distinta. Y, en tercer lugar, que se prohíbe la discriminación con base en los denominados criterios sospechosos, como ocurre, entre otros, con el sexo, la raza o el origen nacional, sin perjuicio de los tratos diferenciados justificados por la situación especial de una persona (v.gr. la mujer en estado de embarazo) o por la necesidad superar esquemas de discriminación (como lo sería, por ejemplo, las acciones afirmativas para impulsar, en algunos sectores económicos, la contratación equilibrada de hombres y mujeres).” [45] 86.

Adicionalmente, distintos instrumentos internacionales se ocupan del derecho humano al trabajo y establecen condiciones mínimas en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo, entre otros asuntos.

[46] 87. La Corte considera ilustrativo referirse a la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), que señala que el derecho al trabajo se integra por los elementos interdependientes de: (i) disponibilidad, (ii) accesibilidad, (iii) aceptabilidad y calidad, específicamente frente al elemento de accesibilidad que

implica excluir, proscribir y corregir toda discriminación en la admisión y preservación del trabajo; superar las barreras físicas, sociales y culturales que existen frente a sujetos de especial protección, en especial, respecto de las personas con discapacidad.

88. De igual forma, es necesario hacer referencia al Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, que en el artículo 1 define la discriminación de la siguiente forma:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.” [47] 89.

En el artículo 2, el Convenio establece que los Estados parte se encuentran obligados a plantear y poner en marcha una “política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

90. Ahora bien, es menester dilucidar en qué condición opera el Convenio No. 111 de la OIT como parámetro de control en el presente asunto. El artículo 93 constitucional establece que “ [l] os tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. // Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.” 91.

Así, con fundamento en el artículo 93 de la C onstitución Política la Corte ha identificado el conjunto de normas que integran el bloque de constitucionalidad , “entendido como una unidad jurídica compuesta por normas y principios que, aunque no aparecen expresamente en el articulado de la Constitución, sirven como parámetro de control de constitucionalidad, al haber sido incorporados normativamente a la Constitución por mandato del propio Texto Superior”.

[48] Por otra parte, el inciso 4 del artículo 53 de la Constitución Política establece que “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”.

92. En un primer momento, la jurisprudencia de la Corte Constitucional identificó que los convenios internacionales del trabajo hacían parte del ordenamiento jurídico interno, en virtud del precitado artículo 53 constitucional, sin hacer necesariamente referencia a un rango jerárquico.

[49] Incluso, desde los inicios de esta Corporación, la Sentencia C-221 de 1992, determinó, respecto del Convenio 111 de la OIT, que: “El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 1969-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dicho Convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir: “los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, cuyo contenido es norma interpretativa de los derechos constitucionales en virtud del artículo 93 de la Carta Fundamental.” [50] 93.

Luego, e n relación con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia, ha sido pacífico el criterio de la Corte y ha precisado que hacen parte de la legislación interna, por lo que “ son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno” [51] y que si bien no todos los Convenios de la OIT ratificados hacen parte del bloque de constitucionalidad, en atención a que algunos simplemente tratan aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional, si hacen parte de este aquellos “ que protegen derechos humanos en el ámbito laboral”.

[52] 94. La jurisprudencia también ha señalado que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto “aquellos principios y normas que han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato expreso de la Carta, por lo que entonces tienen rango constitucional”, [53] entre las que se encuentran aquellas que se refieren a derechos humanos no susceptibles de limitación en estados de excepción que hacen parte de los tratados internacionales de derechos humanos, los tratados de derecho internacional humanitario y las normas ius cogens.

[54] También hacen parte del bloque de constitucionalidad pero en sentido lato “ aquellas disposiciones que tienen un rango normativo superior al de las leyes ordinarias, aunque a veces no tengan rango constitucional, como las leyes estatutarias y orgánicas, pero que sirven como referente necesario para la creación legal y para el control constitucional.” [55] Es decir, aquellos que reconocen derechos y sirven como parámetro de constitucionalidad, pero que pueden ser limitados en estados de excepción.

[56] 95. A partir de los incisos 1 y 2 del artículo 93 de la Constitución, la jurisprudencia ha distinguido, además, en virtud del desarrollo del principio pro homine , dos funciones del bloque de constitucionalidad para incluir todos los tratados de derechos humanos . Conforme al inciso 1, opera la función integradora, en virtud de la cual los tratados aprobados por el Congreso que reconocen derechos humanos cuya limitación se prohíbe en los estados de excepción se incorporan al parámetro de control con la misma fuerza y jerarquía de la Constitución. Conforme al inciso 2, opera la función interpretativa, según la cual los derechos y deberes consagrados en la Carta deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, sin que tales instrumentos, por sí solos y separados de los preceptos constitucionales, puedan provocar un juicio abstracto de constitucionalidad.

[57] 96. Bajo este escenario, es preciso señalar que el Convenio 111 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, hace parte del bloque constitucional en sentido estricto.

Esto es así porque dicho instrumento satisface las exigencias que el artículo 93 de la Constitución impone para el efecto: (i) fue aprobado por el Congreso de la República; (ii) reconoce un derecho humano, la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, que integra el núcleo de los derechos fundamentales en el trabajo conforme a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y (iii) versa sobre una garantía cuya limitación no resulta admisible ni siquiera en los estados de excepción, pues el principio de igualdad y la prohibición de discriminación constituyen mandatos imperativos del derecho internacional de los derechos humanos.

[58] 97. Adicional a lo anterior, como parte del ius cogens, existe una responsabilidad de todos los Estados de la comunidad internacional de responder por cualquier acción u omisión en la aplicación de la mencionada normativa, ya sea que estemos ante actuaciones de los propios agentes del Estado, o de particulares que estén bajo la jurisdicción del mismo.

[59] 98. En consecuencia, el Convenio 111 de la OIT opera en el presente asunto como parámetro de control de constitucionalidad, en ejercicio de la función integradora del bloque. Con todo, su aplicación no se efectúa de manera aislada, pues el contraste se realiza en armonía con los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución, cuyos contenidos el Convenio precisa y dota de alcance en el ámbito del empleo y la ocupación. De este modo, el instrumento internacional cumple, a la vez, una función de guía para la interpretación de las cláusulas constitucionales que consagran la igualdad y el trabajo en condiciones dignas y justas.

99. En este punto es menester recordar que en la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, [60] la OIT se refirió a las cinco áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo, que encuentran sustento en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, entre las que se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

[61] Con fundamento en esto, la OIT calificó 10 de sus convenios como fundamentales, [62] para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, ya que “ esos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectiva ”.

[63] 100. En ese mismo sentido se ha pronunciado esta Corporación. En la reciente Sentencia T-104 de 2025, se reconoció que el Convenio 111 es fundamental, al contener disposiciones sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Así mismo la Sentencia T-073 de 2025, se pronunció sobre los derechos fundamentales en el trabajo, sobre estos, concluyó que los empleadores deben ajustar sus decisiones a la Constitución Política y por ello, no es posible afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, además, de forma específica, consideró que la cláusula de prohibición contra la discriminación es transversal a la relación laboral, tanto es así, que la Corte ha analizado problemas jurídicos relacionados con la exclusión del trabajo de una persona por tener tatuajes, ser mujer, baja estatura, padecer de VIH, hacer un tránsito de sexo o por razones religiosas.

101. En especial atención que, esta Corporación, al realizar el control automático del Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en la Sentencia C-187 de 2024, estimó que la definición de discriminación contenida en este se fundamenta, entre otros instrumentos, en el Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958, en la Constitución y en últimas, en la Sentencia C-221 de 1992 se concluyó que el Convenio 111 es fuente de derecho de aplicación directa.

102. Aunado a lo anterior, en la Sentencia T-031 de 2021, se adujo que la grave afección producida por las distintas formas de segregación se opone a la realización plena del Estado Social de Derecho y exige actuaciones positivas de parte del Estado encaminadas a garantizar las condiciones objetivas necesarias para el efectivo goce de sus libertades.

103. Ahora bien, en relación con la protección constitucional del derecho al trabajo, la jurisprudencia de la Corte identificó que la realización del mandato de igualdad ante la ley y la prohibición de otorgar a los trabajadores tratos diferenciados injustificados, lo que incluye la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros asuntos, hacen parte del núcleo esencial del derecho al trabajo.

[64] 104. En ese mismo sentido, en la Sentencia C-027 de 2024 la Corte aplicó el juicio integrado de igualdad en su modalidad estricta para declarar inexequible la exclusión del auxilio de cesantías a los trabajadores de la industria puramente familiar. La Corte advirtió que dicha exclusión utilizaba el origen familiar como criterio de diferenciación entre trabajadores en situaciones comparables, lo que activaba la presunción de discriminación propia de las categorías sospechosas, y que el medio empleado, esto es, la privación de un derecho irrenunciable no era idóneo, necesario ni proporcional para alcanzar ninguna finalidad constitucional legítima. Esta sentencia ratifica que la prohibición de discriminación en el empleo rige con plena intensidad en el ámbito de las relaciones laborales y que la libertad de

configuración del legislador en materia laboral encuentra un límite preciso en el mandato de igualdad material y en la irrenunciabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores.

105. La prohibición de discriminación no es, por lo demás, una regla exclusiva del mundo del trabajo, pues rige en todos los ámbitos de la vida y vincula tanto al Estado como a los particulares. En el ordenamiento interno se encuentra respaldada por múltiples disposiciones. Así, el Código Sustantivo del Trabajo consagra la igualdad de los trabajadores (artículo 10) y proscribe las diferencias salariales fundadas en la edad, el género, el sexo, la nacionalidad, la raza, la religión, la opinión política o las actividades sindicales (artículo 143, modificado por la Ley 1496 de 2011). La Ley 1010 de 2006 obliga a los empleadores a prevenir y corregir el acoso laboral, dentro del cual se incluye la discriminación en el trabajo. La Ley 1257 de 2008 protege a las mujeres frente a la violencia y la discriminación en el ámbito laboral. La Ley 361 de 1997 prohíbe la terminación del vínculo laboral por razón de la discapacidad del trabajador. La Ley 931 de 2004 proscribe el uso de la edad como criterio para acceder al empleo o permanecer en él. Y la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, tipifica penalmente los actos de discriminación fundados, entre otros motivos, en la raza, la etnia, la religión, la nacionalidad, la ideología política o filosófica, el sexo, la orientación sexual o la discapacidad.

106. En síntesis, toda discriminación en la admisión y preservación del trabajo vulnera prima facie la cláusula general de igualdad contenida en el artículo 13 de la C.P. y el derecho a tener un trabajo en condiciones de dignidad y justicia dispuesto en el artículo 25 de la C.P.

F. El principio constitucional de la igualdad. Reiteración jurisprudencial 107. La triple condición de la igualdad: La jurisprudencia constitucional ha reconocido pacíficamente a la igualdad como un pilar fundamental del Estado social de derecho [65] y un fundamento de la democracia.

[66] Así mismo, ha precisado que en la Constitución de 1991 la igualdad tiene una triple condición. Es un valor , dado que consagra los fines hacia los cuales se debe orientar el Estado; es un principio , puesto que se trata de un deber ser específico, un mandato de optimización que debe ser materializado en el mayor grado posible y finalmente, es el derecho de toda persona de exigir su protección mediante la imposición a terceros de deberes de abstención o de acción, según el caso.

[67] 108. En relación con el derecho a la igualdad, es preciso resaltar que el mismo se protege a partir de una dimensión normativa interna, contenida en la Constitución y una internacional, a partir de las disposiciones consagradas en los tratados en los que Colombia es Estado parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, [68] y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía.

[69] 109. El mandato general de igualdad: Tratándose del principio a la igualdad contenido en el artículo 13 constitucional, la Corte ha precisado que la igualdad de trato se concreta en dos mandatos generales “ (i) el de dar un mismo trato a supuestos de hecho equivalentes, siempre que no haya razones suficientes para darles un trato diferente; y (ii) el de dar un trato desigual a supuestos de hecho diferentes.” [70] 110.

Adicionalmente, a partir de los dos mandatos generales enunciados, la Corte ha definido los siguientes mandatos específicos: ”(i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes.

” [71] 111. Ahora bien, esta Corte también ha precisado que la igualdad tiene un carácter relacional, en la medida en que su estudio parte de la determinación de una relación, característica o elemento común entre dos situaciones o normas, [72] dado que carece de un contenido material específico.

[73] Así, para su estudio, es necesario efectuar un ejercicio de comparación entre personas, a través del cual se logre identificar cuál de los aludidos mandatos es aplicable a determinada situación particular.

[74] Lo anterior implica que para cumplir con los mandatos específicos, “ no es suficiente revisar la compatibilidad entre la norma legal demandada y la Constitución, sino que se requiere, además, considerar al otro referente o término de la comparación, en la medida en que éste sea susceptible de compararse, lo que se establece por medio de un juicio integrado de igualdad.

” [75] G. Los criterios sospechosos de discriminación, en particular el género, la identidad de género y la orientación sexual 112. Tal como se expuso con anterioridad, el artículo 13 de la Constitución establece que todas las personas gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades “ sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica ”. Respecto de los criterios enunciados en la Constitución, la Corte precisó por una parte que no es taxativa, [76] y por otra que se refieren a las categorías consideradas como sospechosas porque su “ uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a subvalorar y a colocar en situaciones de desventaja a ciertas personas o grupos, vrg. mujeres, negros, homosexuales, indígenas, entre otros”.

[77] 113. Al explicar el alcance de los “criterios sospechosos” la Corte señaló que son “ aquellas categorías que (i) se fundan en rasgos permanentes de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia a riesgo de perder su identidad; (ii) esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; y, (iii) no constituyen, per se, criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racionales y equitativos de bienes, derechos o cargas sociales .” [78] Posteriormente, la Corte señaló que también “ los criterios indicados en el artículo 13 superior deben también ser considerados sospechosos, no sólo por cuanto se encuentran explícitamente señalados por el texto constitucional, sino también porque han estado históricamente asociados a prácticas discriminatorias.” [79] 114.

Así, si bien es válido establecer diferenciaciones con ocasión de los criterios neutros, [80] cuando se utilizan las categorías denominadas “sospechosas” , para conceder un trato diferente, “se presume que se ha incurrido en una conducta injusta y arbitraria que viola el derecho a la igualdad”.

[81] 115. Respecto de la diferencia de trato en atención a la condición de mujer y de personas con identidad de género u orientación sexual diversa, la Corte Constitucional ha considerado que tiene origen en criterios sospechosos, así mismo ha reconocido a esos grupos como históricamente discriminados y a sus integrantes como sujetos de especial protección constitucional.

116. Protección contra la discriminación de las mujeres . Además de la protección derivada de la cláusula general de igualdad (art. 13), la discriminación contra la mujer se encuentra establecida de forma expresa en el artículo 43 de la C onstitución P olítica que dispone que “ la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación .” A partir de lo anterior, la Corte ha señalado que el derecho a la igualdad de las mujeres se aplica de manera transversal en todos los aspectos de sus relaciones sociales.

[82] 117. Adicionalmente, el derecho a la igualdad de las mujeres cuenta con una amplia protección derivada de los diferentes instrumentos aprobados por Colombia dirigidos a proteger los derechos de las mujeres.

[83] Por ejemplo, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) define 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 políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

118. Ahora bien, el trato diferente que se le otorga a una mujer, con base en el hecho de ser mujer, corresponde a un criterio sospechoso. [84] Esto es así, puesto que cumple los parámetros que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional sirven para determinar si un criterio determinado debe ser considerado de la categoría de sospechoso. En tanto y en cuanto:

(i) ser mujer corresponde a un rasgo permanente que no fue elegido ni puede dejarse por voluntad; (ii) la mujer, históricamente, se ha visto sometida a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarla, en ese sentido, la Sentencia C-059 de 2023 señaló que a pesar de la “ superioridad numérica ha estado acompañada de dinámicas de discriminación y violencia estructural en su contra que las ha ubicado en un plano de desigualdad o desventaja respecto de los hombres, les ha limitado sus oportunidades y les ha impedido ejercer plenamente sus derechos.

” [85] ; (iii) ser mujer no constituye, per se , un criterio de cualidades comunes que puedan ser tomadas como base para realizar una distribución racional y equitativa de las actividades y; (iv) el sexo se encuentra incluido dentro del listado de criterios respecto de los cuales el artículo 13 de la C.P. prohíbe que se fundamente una discriminación, pero además, recae en un grupo poblacional históricamente discriminado.

119. En ese sentido, la jurisprudencia ha reconocido que “ no hay duda alguna de que la mujer ha padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo ”, [86] bajo ese mismo hilo, en la Sentencia C-197 de 2023 la Corte afirmó que las mujeres, “ han afrontado escenarios de discriminación de diversa índole en todos los ámbitos de su vida, entre ellos, el laboral ”. Incluso, precisó que, en atención a esta, las mujeres enfrentan dificultades para acceder a las prestaciones pensionales por vejez, afrontan mayores tasas de desempleo, baja demanda de su mano de obra, acceso al mercado laboral en condiciones de informalidad, salarios más bajos y techos de cristal en el entorno laboral.

[87] 120. En años recientes, esta línea jurisprudencial ha tenido desarrollos significativos. En la Sentencia C-054 de 2024, la Corte declaró inexequible la exigencia de un mínimo de 1.150 semanas de cotización para que las mujeres accedieran a la garantía de pensión mínima de vejez en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, al constatar que dicho requisito, formalmente neutro, producía un impacto diferenciado y desproporcionado sobre las mujeres en razón de las condiciones estructurales de desigualdad que enfrentan en el mercado laboral. La Corte aplicó el juicio integrado de igualdad en su modalidad estricta, por estar en juego el sexo como criterio sospechoso, y concluyó que exigir a las mujeres la misma cantidad de semanas que a los hombres, cuando ellas disponen de menos tiempo para completar las cotizaciones por pensionarse antes y por enfrentar mayores tasas de informalidad y desempleo, resulta contrario al principio de igualdad material consagrado en los artículos 13 y 43 de la Constitución.

121. Asimismo, en la Sentencia C-317 de 2024, al revisar el proyecto de ley estatutaria sobre violencia contra las mujeres en política, la Corte reiteró que las medidas orientadas a enfrentar la violencia basada en el género en el ámbito de la participación política constituyen una expresión del mandato de igualdad material y del deber del Estado de remover todas las formas de discriminación estructural que afectan el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular su derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, consagrado en el artículo 40 de la Constitución.

122. En consonancia con lo anterior, vale recordar que “ el sexo es una categoría sospechosa, prohibida por la Constitución. El trato diferenciado que se sustente en este criterio se presume directamente discriminatorio y desconocedor del derecho a la igualdad, a menos que se demuestre la razonabilidad.” [88] 123.

Protección contra la discriminación de las personas con identidad de género diversa. La identidad de género tiene una estrecha relación con la dignidad humana, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

[89] La Corte ha definido la identidad de género como la “autopercepción interna y personal que debe ser respetada y reconocida sin que se impongan obstáculos, requisitos y condiciones y que puede desarrollarse y variar a lo largo de la vida”.

[90] 124. La Corte también ha reconocido que es un derecho fundamental innominado [91] y ha precisado su ámbito de protección identidad de género está compuesto, “ principalmente, por tres posiciones jurídicas o garantías iusfundamentales: (i) la facultad de desarrollar la identidad de género de forma libre y autónoma, (ii) el derecho a la expresión del género y (iii) la prohibición de discriminación en razón de la identidad de género .” [92] 125.

En cuanto a la prohibición de discriminación debido a la identidad de género, la jurisprudencia constitucional ha precisado que la cláusula general de igualdad brinda protección a la identidad de género [93] y que es un criterio sospechoso de discriminación.

[94] Por lo anterior, señaló que “ en principio, no es un criterio con base en el cual sea posible efectuar una distribución o ‘reparto racional y equitativo’ [95] de bienes, derechos o cargas sociales. Las diferencias de trato que estén fundadas en esta vivencia o su expresión pública y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de otros derechos fundamentales [96] , son, prima facie, contrarias a la Constitución [97] . Una diferencia de trato legal o administrativa fundada en la identidad de género sólo será constitucional si existen poderosas razones objetivas que la justifiquen y esta supera las exigencias del juicio estricto de igualdad .” [98] 126.

Ahora bien, en cuanto a las personas con identidad de género diversa la Corte ha establecido que tienen una protección constitucional reforzada en atención a “(i) la discriminación histórica de [la] que han sido objeto [algunas más que otras, claro está]; y (ii) la comprobada y nociva tendencia a equiparar la diversidad sexual con comportamientos objeto de reproche y, en consecuencia, la represión y direccionamiento hacia la heterosexualidad.

” [99] Dicha protección, en criterio de la Corte “ se concreta en dos garantías: (i) el derecho al reconocimiento jurídico de su identidad de género diversa y (ii) la protección cualificada contra la discriminación.” [100] En consecuencia, las diferencias de trato, que estén fundadas en la identidad de género y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de otros derechos fundamentales son, en principio, contrarias a la Constitución.

[101] 127. Protección contra la discriminación de las personas con orientación sexual diversa. Esta Corte ha reconocido que “[d]entro del ámbito de la autonomía personal, la diversidad sexual está claramente protegida por la Constitución, precisamente porque la Carta, sin duda alguna, aspira a ser un marco jurídico en el cual puedan ‘coexistir las más diversas formas de vida humana.” [102] 128.

Asimismo, la Corte ha determinado que las personas LGBTIQ+ son sujetos de especial protección constitucional dado que son “ un grupo históricamente marginado y por tanto sometido a una discriminación estructural ”.

[103] Además, que dicha discriminación se predica de la “ preponderancia contextual de patrones sexistas y estándares de normalización que tienden a invisibilizar la problemática de la desprotección ” de este grupo poblacional.

[104] 129. Por otra parte, la Corte también ha señalado que la orientación sexual se ha constituido en un criterio de discriminación al que ha reconocido como sospechoso, [105] por lo que usar este criterio “ para consolidar

diferenciaciones que, al estar basadas en estereotipos sexistas, se tornarían irrazonables desde el punto de vista constitucional".

[106] 130. Por su parte, en el mismo sentido el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, señaló que , "en relación con artículo 26 del Pacto (PIDCP), la prohibición de discriminar en razón del sexo de las personas comprende la categoría 'orientación sexual', la cual constituye, entonces, un criterio sospechoso de diferenciación." [107] 131.

Ahora bien, en relación con la discriminación derivada de la orientación sexual, la jurisprudencia constitucional, ha sostenido que " toda clase de acciones u omisiones que impliquen un trato desigual por esta razón, sin un fin legítimo, se encuentran prohibidas ", [108] puesto que no se observa justificación que avale la discriminación con ocasión de la orientación sexual de una persona. Así mismo, ha establecido que ante una medida que afecte los derechos de las personas con orientación sexual diversa, se aplica la presunción de discriminación con fundamento en los criterios sospechosos.

[109] 132. La jurisprudencia constitucional ha precisado, además, el alcance de estas garantías en el escenario laboral. En la Sentencia SU-067 de 2023, la Sala Plena unificó su jurisprudencia sobre la protección de las mujeres trans en el trabajo y sistematizó los criterios que permiten identificar los actos discriminatorios fundados en la identidad de género, al constatar el panorama de exclusión que enfrentan las personas trans en los espacios laborales y la manera en que decisiones en apariencia neutras pueden encubrir reacciones frente a la afirmación de rasgos identitarios. En el mismo sentido, la Sentencia T-236 de 2023 reiteró que la identidad de género integra el ámbito de protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, de modo que las decisiones del empleador no pueden fundarse, directa ni veladamente, en la identidad o en la expresión de género de la persona trabajadora.

133. En síntesis, el género, la identidad de género y la orientación sexual constituyen criterios sospechosos, motivo por el cual todo trato diferente que se otorgue a partir de ellos se presume discriminatorio y contrario al principio de igualdad.

H. La discriminación indirecta y el juicio de igualdad. Reiteración jurisprudencial 134. La jurisprudencia constitucional ha establecido que los cargos por vulneración del derecho a la igualdad pueden ser analizados a partir del juicio integrado de igualdad [110] el cual se desarrolla a partir de dos etapas. En la primera, se deben identificar los sujetos entre los cuales se predica el tratamiento presuntamente desigual y el parámetro o criterio de comparación que los hace comparables entre sí a la luz de la finalidad de la norma.

[111] Cuando el resultado de la primera fase permite que la Corte concluya que está ante dos grupos, cuando menos, relevantemente asimilables que fueron tratados de modo distinto, se debe proceder con la segunda etapa.

135. Así, la segunda parte del juicio se desarrolla a partir de una estructura compuesta de tres subelementos: la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto, [112] cuyo análisis se adelanta con uno de tres niveles de intensidad, leve, intermedio o estricto, que determinan el grado de exigencia del escrutinio.

[113] 136. A su turno, la Corte ha referido una serie de criterios indicadores para establecer el nivel de intensidad del juicio, así: (i) el juicio leve se aplica cuando se analiza la razonabilidad del ejercicio legislativo en materias económicas, tributarias o de política internacional;

[114] (ii) el juicio intermedio opera cuando la medida interfiere con un derecho constitucional no fundamental, en su faceta prestacional progresiva, o que involucra categorías que en algunos supuestos han sido consideradas como semi sospechosas, [115] y (iii) el juicio estricto es aplicable cuando la cuestión impacta un derecho constitucional fundamental que sea exigible de forma inmediata en virtud de la Constitución, cuando está de por medio una categoría sospechosa en

los términos del artículo 13 de la Constitución o cuando recae sobre personas en condición de debilidad manifiesta o grupos marginados o discriminados.

[116] 137. Ahora bien, como se estableció previamente, el artículo 13 de la Constitución precisa que todas las personas recibirán la misma protección y el mismo trato. Además, que “ gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” . Así, impone el mandato de prohibición de trato discriminatorio y la introducción de diferencias de trato que den lugar a la vulneración de los derechos fundamentales, lo que implica que, con ocasión a dichos criterios, “ no pueden ser otorgados privilegios, ni pueden ser fijadas exclusiones o limitaciones ” [117] y que es obligación del Estado abstenerse de incluir en el ordenamiento jurídico regulaciones que comporten medidas inequitativas.

[118] 138. En cuanto al concepto de discriminación, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que es un trato distinto y arbitrario “ que carece de justificación objetiva, razonable y proporcional, que ocasiona la anulación o menoscabo de una persona o grupo de personas con base en prejuicios o estereotipos socioculturales .” [119] 139.

Es importante señalar que esta Corte ha identificado dos formas de discriminación, la directa y la indirecta; distinción que resulta determinante para el análisis del caso que convoca a la Corte en esta oportunidad.

[120] 140. Sobre la discriminación directa , la Corte ha señalado que se observa cuando “se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, (...) de manera tal que está proscrita en general, toda diferenciación arbitraria por cualquier razón o condición social” .

[121] En estos casos, el factor discriminatorio es explícito y visible en el texto mismo de la norma o de la conducta que se reprocha. Así, la distinción desfavorable aparece en la superficie del enunciado normativo y puede atribuirse directamente a un criterio prohibido.

141. En cambio, la discriminación indirecta opera de manera estructuralmente distinta. Esta Corte ha precisado que se presenta “cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, que lesionan sus derechos o limitan el goce efectivo de los mismos.

En tales casos, medidas neutrales que en principio no implican factores diferenciadores entre personas, pueden producir desigualdades de facto entre unas y otras, por su efecto adverso exclusivo”.

[122] Su rasgo definitorio es, precisamente, la neutralidad aparente, pues la norma o práctica cuestionada no menciona ni distingue expresamente al grupo afectado, pero en su aplicación concreta recae de manera desproporcionada sobre él, perpetuando o agravando su situación de desigualdad estructural.

142. En la Sentencia C-038 de 2021 la Corte precisó que ha declarado en reiteradas ocasiones la inexequibilidad de enunciados normativos que, aunque aparentemente protectores o neutros, terminan perpetuando la desigualdad al estar inspirados en estereotipos sociales y culturales que reproducen patrones históricos de exclusión. Asimismo, la Sentencia C-055 de 2022 aplicó la metodología de la discriminación indirecta para constatar que condiciones de acceso formalmente neutras pueden producir impactos desproporcionados sobre grupos específicos de mujeres en razón de sus condiciones particulares de vulnerabilidad. Esta jurisprudencia confirma que la prohibición constitucional de discriminación no se agota en la proscripción de las diferencias de trato explícitas, sino que comprende también la obligación de remover las normas que, bajo una apariencia de neutralidad o un manto velado de discriminación que consolidan situaciones estructurales de desigualdad.

143. En la Sentencia C-117 de 2018, la Corte precisó dos criterios que estructuran el análisis de la discriminación indirecta. El primero consiste en verificar la existencia de una medida o práctica que se aplica a todos de manera

aparentemente neutra. El segundo consiste en constatar que esa medida pone en situación de desventaja a un grupo de personas protegido constitucionalmente. Es en este segundo criterio donde radica la diferencia sustancial respecto de la discriminación directa, en tanto que el análisis no se focaliza sobre la existencia de un trato diferencial explícito, sino sobre los efectos diferenciales que la medida produce en la práctica sobre el grupo protegido. En esa oportunidad, el Pleno utilizó esa metodología para declarar inexequible el gravamen del 5% del impuesto al valor agregado sobre los productos de higiene femenina, al constatar que, aunque la norma tributaria era formalmente neutra, producía un impacto desproporcionado sobre las mujeres debido a las condiciones estructurales de desigualdad que enfrentan en el mercado laboral y en el acceso a recursos económicos.

144. El análisis por discriminación indirecta tiene una característica particular y es que no requiere prueba de intención discriminatoria. Al respecto, es preciso reiterar que la Corte IDH ha resaltado que el derecho internacional de los derechos humanos “ prohíbe políticas y prácticas deliberadamente discriminatorias ” [123] incluidas “ aquellas cuyo impacto sea discriminatorio contra ciertas categorías de personas, aun cuando no se pueda probar la intención discriminatoria ” [124] . En el mismo sentido, la Sentencia C-117 de 2018 precisó que, para la configuración de la discriminación indirecta, es suficiente acreditar el impacto desproporcionado sobre el grupo protegido, pues la ausencia de propósito discriminatorio en el legislador no desvirtúa la inconstitucionalidad de la medida si su efecto práctico es el de producir o perpetuar una desigualdad contraria a la Constitución.

145. Asimismo, existe una tendencia en el derecho nacional e internacional de los derechos humanos a considerar todas las diferencias en el trato, basadas en la orientación sexual, como “sospechosas”, al igual que aquellas basadas en la raza, religión o el sexo, en el sentido de que las presume discriminatorias, a menos que el Estado pueda establecer una justificación lo suficientemente sólida y objetiva para ello.

Por esta razón, la Corte Constitucional ha señalado que una medida que produce efectos diferenciales indirectos sobre un grupo protegido en razón de un criterio sospechoso se presume inconstitucional.

146. De manera precisa, la Corte ha señalado que “debido a la incorporación del criterio de la orientación sexual que le sirvió de pauta para el análisis de los casos, pues, al entender que dicha categoría constituye “un criterio sospechoso de diferenciación” la divergencia de trato fundada en ella se presume inconstitucional y debe ser sometida a un control constitucional “estricto”, de forma que cada caso cuestionado sea analizado y sopesado”.

[125] Asimismo, la Corte en la Sentencia C-055 de 2022 señaló: “En relación con el segundo aspecto, como se precisó con antelación, el marco constitucional proscribe todo tipo de discriminación por razón del sexo .

Por consiguiente, las distinciones que realice el Legislador con fundamento en este elemento constituyen un criterio sospechoso , que, prima facie , se presume inconstitucional, salvo que se trate de medidas que propendan por una igualdad material. En relación con este aspecto, son especialmente relevantes los precedentes contenidos en las sentencias C-117 de 2018, C-519 de 2019 y C-038 de 2021”.

147. A este respecto, conviene precisar que, tratándose de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos, la presunción de inconstitucionalidad que recae sobre las medidas que se fundamentan en un criterio sospechoso conlleva una condición metodológica para su estudio y es que el análisis de la discriminación indirecta por un criterio sospechoso no requiere construir un tertium comparationis ni demostrar que dos grupos reciben un trato diferente por parte de la norma, pues el problema no reside principalmente en que la norma trate de modo distinto a grupos comparables, sino en el hecho de que la norma contiene un trato o una clasificación normativa que produce efectos gravosos sobre un grupo protegido especialmente por la Constitución o que ha sido históricamente discriminado.

148. En ese sentido la Corte ha prescindido del análisis de comparabilidad, dado que exigir como condición de acceso al escrutinio que se demuestre la equiparabilidad formal de los grupos invertiría la carga argumentativa de manera

constitucionalmente problemática. Esto, en tanto que una norma que produce efectos discriminatorios sobre un grupo históricamente excluido podría sortear el control de fondo bajo la apariencia velada de que no distingue formalmente entre grupos, ocultando así, una afectación que el orden constitucional ha decidido proteger con especial vigor. Con esto, se preserva la función garantista del principio de igualdad e impide que el análisis de comparabilidad opere como un mecanismo de cierre prematuro.

149. Este patrón metodológico ha sido consistente en la jurisprudencia de la Corte en casos en que se alega discriminación fundada en criterios sospechosos. Así ocurrió, entre otras, en las sentencias C-481 de 1998, C-507 de 2004, C-811 de 2007, C-798 de 2008 y C-029 de 2009, en las cuales la Corte prescindió del análisis de comparabilidad como paso previo y autónomo, procediendo directamente a evaluar la intensidad del escrutinio y la justificación de la medida, al constatar que estaban en juego criterios sospechosos o que la medida producía efectos diferenciales sobre grupos históricamente discriminados. En la Sentencia C-038 de 2021, la Corte mencionó formalmente el tertium comparationis en una sola oración para identificar el criterio sospechoso, pasando directamente al escrutinio estricto sin desarrollar la comparabilidad como paso metodológico autónomo.

150. La anterior mención constituye un obiter dictum y no la ratio decidendi de aquella providencia, de modo que no configura un precedente sobre la exigibilidad del análisis de comparabilidad en los casos de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos y, en consecuencia, no existe en rigor una divergencia metodológica que la Sala deba resolver mediante las cargas argumentativas propias de un cambio de jurisprudencia. Esta secuencia preserva la función garantista del principio de igualdad e impide que el análisis de comparabilidad opere como un mecanismo de cierre prematuro que prive a los grupos protegidos de una valoración judicial de fondo sobre la constitucionalidad de la medida que los afecta.

151. Esta aproximación metodológica no implica modificación alguna del juicio integrado de igualdad en los eventos en que la acusación se funda en una diferencia de trato entre grupos o sujetos comparables. En tales casos, el carácter relacional del principio de igualdad conserva plena vigencia y el examen continúa exigiendo la identificación de los términos de comparación y del trato desigual, conforme a la metodología unificada en la Sentencia C-345 de 2019. La precisión que aquí se efectúa se circunscribe a los supuestos de discriminación indirecta derivada de medidas en apariencia neutras que producen un impacto desproporcionado sobre grupos identificados por criterios sospechosos o históricamente discriminados.

152. En suma, cualquier trato distinto, arbitrario e injustificado con base en un criterio sospechoso es considerado discriminatorio y contrario a la Constitución, independientemente de que quien lo establezca sea consciente de sus efectos prácticos. Cuando ese trato opera de manera indirecta, a través de normas o prácticas aparentemente neutras que afectan a grupos protegidos o históricamente discriminados, la inconstitucionalidad se presume y su valoración procede sin necesidad de probar intención discriminatoria ni de identificar grupos formalmente diferenciados por la norma.

I. Alcance del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 153. En el presente asunto se demanda de forma parcial una disposición que hace parte de la Ley 2466 de 2025 “ Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia ”.

Principalmente, la ley introdujo modificaciones en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales y dictó disposiciones relacionadas con “ el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.” [126] 154.

Así, la expresión acusada se encuentra inserta en el capítulo III de la Ley, que contiene “ medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo ”, que además de lo dispuesto en el artículo demandado, adopta medidas que buscan poner límites a la subordinación, [127] la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, [128] el reconocimiento de experiencia laboral con ocasión al trabajo penitenciario [129] y en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.

[130] 155. El artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, introdujo medidas en contra de la discriminación. Para ello, modificó el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo al adicionar cinco numerales con nuevas prohibiciones para el empleador. Específicamente, las expresiones “ que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral ” que son objeto de reproche en esta oportunidad se encuentran en dos de los apartados del numeral 10, que prohíben:

(i) “Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral ”; y (ii) “Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral ”.

J. Caso Concreto 156. En el asunto bajo examen, las expresiones demandadas son acusadas de transgredir el principio de igualdad (art. 13 CP.), el derecho al trabajo (art. 25 CP.) y el bloque de constitucionalidad en lo que atañe al Convenio 111 de la OIT (arts. 1 y 2). En consonancia con la metodología anunciada, la Sala abordará primero, de manera conjunta, los cargos por vulneración de los artículos 13 y 25 de la Constitución y, a continuación, resolverá el cargo por violación del bloque de constitucionalidad, en armonía con el artículo 93 superior.

157. Como se expondrá a continuación, la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” no establece formalmente una distinción entre grupos de trabajadores ni menciona criterio sospechoso alguno. Sin embargo, su aplicación práctica produce un impacto diferenciado sobre las mujeres y las personas con identidad de género u orientación sexual diversa. En consecuencia, el análisis de constitucionalidad se desarrollará a partir de la metodología de la discriminación indirecta, precisada por esta Corte en la Sentencia C-117 de 2018 y reiterada en las sentencias C-038 de 2021 y C-055 de 2022, por ser esta la herramienta que se ajusta a la naturaleza del vicio que presenta la expresión demandada.

158. Como se señaló en la parte dogmática de esta providencia, el análisis de la discriminación indirecta requiere verificar si la medida es aparentemente neutra y si esa medida pone en situación de desventaja a un grupo protegido constitucionalmente, con independencia de que el legislador haya tenido intención discriminatoria.

Verificados ambos criterios, corresponde examinar si existe justificación objetiva y razonable para el impacto diferencial constatado. Para ese efecto, cuando la expresión demandada produce un impacto sobre grupos cuya protección está vinculada a criterios sospechosos, tales como el sexo, la identidad de género y la orientación sexual, expresamente enunciados en el artículo 13 de la Constitución, el escrutinio que corresponde aplicar es el estricto. Ello, por las razones que esta Corte ha consolidado en su jurisprudencia, cuando una medida incide sobre criterios sospechosos o afecta a grupos históricamente discriminados, la carga de justificación se intensifica y la finalidad debe ser imperiosa, el medio efectivamente conducente e indispensable, y el beneficio constitucional debe superar con claridad el sacrificio que la medida impone sobre los derechos comprometidos. De no existir tal justificación, la medida resulta inconstitucional por discriminación indirecta.

159. En consecuencia, el análisis que sigue verificará: (i) si la expresión demandada es una medida aparentemente neutra; (ii) si esa medida pone en situación de desventaja a un grupo protegido constitucionalmente o que ha sido históricamente discriminado, con independencia de que el legislador haya tenido intención discriminatoria, y (iii) si existe una justificación objetiva y razonable para ese impacto a la luz del escrutinio estricto, examinando su finalidad, conducencia, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

[131] 160. A juicio de esta Corte, la expresión demandada es contraria al principio constitucional de la igualdad y al derecho fundamental al trabajo por incurrir en una discriminación indirecta, por las siguientes razones:

161. En cuanto al primer criterio , la expresión “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” es, en su tenor literal, una cláusula de pertinencia laboral de apariencia neutra. En ella no se menciona a las mujeres, ni a las personas con identidad de género diversa, ni a las personas con orientación sexual diversa, no establece ninguna diferencia de trato explícita entre trabajadores o trabajadoras y, tomada aisladamente, parecería operar como un filtro objetivo aplicable a cualquier aspecto de la vida personal de cualquier trabajador o trabajadora. Se trata, en consecuencia, de una medida formalmente neutra.

162. En cuanto al segundo criterio , la Corte constata que la expresión demandada produce un impacto desproporcionado sobre las mujeres y las personas con identidad de género u orientación sexual diversa. Esto es así porque, en la realidad del entorno laboral, son precisamente los rasgos identitarios de esos grupos que no los de los demás trabajadores, los que con mayor frecuencia son invocados por los empleadores como “aspectos de la vida personal que influyen en el ejercicio laboral”.

163. Como se expuso en la fundamentación de esta providencia, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y los nombres identitarios de una persona trans, por ejemplo, han sido históricamente utilizados como pretextos para justificar decisiones de no contratación, de despido o de trato desfavorable en el ámbito laboral, bajo el argumento de que esos rasgos afectan el desempeño, la imagen corporativa o el ambiente de trabajo. Al introducir una cláusula que condiciona la prohibición de discriminar a que el aspecto personal “no esté relacionado o influya en el ejercicio laboral”, la expresión demandada habilita precisamente ese tipo de argumentación. Ella permite que el empleador que desee discriminar debido al género o de la orientación sexual lo haga invocando que esos rasgos “influyen” en el trabajo, con lo cual la aparente neutralidad de la cláusula se convierte en un mecanismo que recae de manera desproporcionada sobre los grupos que el numeral 10 pretende proteger. En los términos de la Sentencia C-117 de 2018, la expresión demandada es una medida formalmente neutra cuyos efectos fácticos son discriminatorios para los grupos protegidos, con independencia de que el legislador que la introdujo durante el segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes haya tenido o no intención discriminatoria.

164. En cuanto a la justificación , la Corte no encuentra razón objetiva ni razonable que justifique el impacto diferencial constatado. La lógica de la expresión demandada parecería buscar preservar la facultad del empleador para tomar decisiones fundadas en aspectos de la vida personal del trabajador cuando estos tengan incidencia funcional en el cargo. Sin embargo, como se desarrollará a continuación, ese objetivo puede lograrse por medio de los mecanismos generales del derecho laboral, que ya habilitan al empleador para justificar tratos diferenciados razonables y proporcionales sin la necesidad de crear una excepción a la prohibición de no discriminar que, en la práctica, recae de manera desproporcionada sobre los grupos más vulnerables a la discriminación en el entorno laboral.

165. El análisis que sigue desarrolla esta conclusión por conducto del escrutinio estricto. Veamos: a) Análisis de la finalidad: Si bien la eliminación de la discriminación en contra de la mujer y las personas con identidad de género u orientación sexual diversa, en el entorno laboral es una finalidad constitucionalmente imperiosa, la expresión demandada que establece una excepción a dicha prohibición, no persigue una finalidad constitucionalmente imperiosa 166.

Conforme a la metodología fijada en la Sentencia C-345 de 2019, que unificó la jurisprudencia sobre el juicio integrado de igualdad, el escrutinio estricto exige que el fin perseguido por la norma sea imperioso, esto es, que responda a una necesidad constitucional de primer orden cuya satisfacción el ordenamiento no pueda tolerar que sea postergada o debilitada. Sin embargo, antes de determinar si la finalidad es imperiosa, es necesario identificar con precisión cuál es la medida sometida a control y cuál es su finalidad propia.

167. Esta precisión adquiere particular relevancia en el caso concreto, porque el objeto del control constitucional no es el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 en su totalidad -según los términos de la demanda-, sino la expresión "que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral", que se repite en dos de sus proposiciones. Esa expresión por sí sola no es el núcleo del numeral 10, pues es una cláusula que condiciona y restringe las prohibiciones que dicho numeral establece. Esta distinción tiene incidencia metodológica, por cuanto la finalidad de una cláusula de excepción no puede identificarse con la finalidad de la norma que restringe. Son finalidades distintas y, con frecuencia, contrapuestas. Si el análisis atribuyera a la excepción la finalidad de la norma que limita, el escrutinio no recaería sobre la medida real sino sobre una versión parcializada de ella; evaluaría un propósito que la excepción no tiene, y dejaría sin control constitucional genuino la medida que efectivamente se introdujo en el ordenamiento.

168. La siguiente ilustración permite apreciar con claridad por qué. Supóngase que el legislador expide una norma que prohíbe al empleador despedir a un trabajador por razón de su afiliación sindical, e introduce en esa misma disposición una excepción en los siguientes términos: "salvo cuando dicha afiliación afecte la productividad de la empresa". La finalidad de esa excepción no es proteger la libertad sindical sino preservar la facultad del empleador para actuar frente a lo que considere afectaciones a su actividad productiva. Como se puede observar, son finalidades distintas y contrapuestas por lo que si el juez constitucional evaluara la excepción atribuyéndole la finalidad de la norma que la contiene, no estaría evaluando la excepción real sino una versión alterna de ella.

169. El análisis de imperiosidad recaería sobre un propósito que la excepción no persigue, y la medida efectivamente introducida (i.e., crear un espacio para terminar contratos de trabajadores sindicalizados bajo el argumento de la productividad) quedaría sin escrutinio constitucional. La identificación autónoma de la finalidad de la excepción es, por tanto, una condición de validez del juicio de proporcionalidad. Sin embargo, identificar de manera autónoma la finalidad de la excepción no significa evaluarla en el vacío. El juicio de imperiosidad de la finalidad no es una propiedad abstracta de un objetivo considerado en sí mismo, es una propiedad relacional que depende de lo que ese objetivo cuesta en términos constitucionales.

170. Cuando la excepción restringe una prohibición antidiscriminatoria que ampara a un grupo identificado por criterios sospechosos, el costo constitucional de la medida es de primer orden en la medida que recae sobre derechos para los cuales la Constitución ha establecido una protección reforzada y respecto de los cuales la jurisprudencia constitucional consolidada precisa que opera el nivel más robusto de escrutinio. Ese costo no modifica la identificación de la finalidad de la excepción, pero sí determina el umbral que esa finalidad debe superar para ser considerada imperiosa. Cuanto más alto es el costo constitucional de la medida exceptiva a una protección reforzada, más exigente es el estándar de imperiosidad que la finalidad debe alcanzar. Una finalidad que podría ser legítima o incluso importante en un contexto normativo ordinario puede no ser imperiosa cuando alcanzarla exige crear una excepción a la prohibición de discriminar contra un grupo amparado por el artículo 13 de la Constitución.

171. La jurisprudencia Constitucional ha determinado los supuestos que le permiten identificar la finalidad de la medida, para con ello determinar si la medida persigue o no un objetivo apremiante a la luz de la Constitución. En el primero, el legislador hace expresa la finalidad o el objetivo de la norma en el curso del proceso legislativo, bien sea en la exposición de motivos o en el curso del debate. En el segundo, en caso de que el trámite legislativo no permita establecer con certeza la finalidad que persigue la medida, ésta habrá que definirla de acuerdo con las manifestaciones generales

que haya hecho el congreso sobre los objetivos de la ley o del cuerpo normativo. En el tercero y último, si no existiere manera de identificar la disposición a partir de lo debatido en el curso legislativo o en las pruebas aportadas al expediente, el juez constitucional podrá suplir la carencia a partir de una valoración razonable del contexto de la disposición y de la finalidad que podría inspirarla.

[132] 172. Así, para identificar la finalidad propia de la expresión demandada, esta providencia acude a los tres criterios que a continuación se precisan: (i) examinar si el legislador hizo expresa esa finalidad durante el proceso legislativo, bien en la exposición de motivos o en el curso de los debates; (ii) de modo subsidiario del anterior, consiste en definirla a partir de los objetivos generales de la ley y del cuerpo normativo en que se inserta la disposición. Y, (iii) de carácter igualmente subsidiario, autoriza al juez constitucional a reconstruir la finalidad a partir de una valoración del contenido y el efecto normativo de la medida en el ordenamiento.

173. Al revisar la exposición de motivos del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 -Cámara- se puede observar que las prohibiciones contempladas en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 tienen como propósito reducir la persistente segregación ocupacional entre hombres y mujeres, y en especial ampliar las oportunidades laborales de las mujeres y su capacidad de progresión y promoción en sus respectivas profesiones como respuesta la solicitud que la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2023) le hizo a Colombia, tendiente a que se adoptaran medidas específicas con el fin de materializar el derecho al trabajo y la protección de las personas trabajadoras, particularmente en relación con el Convenio 100 de la OIT.

[133] 174. En este punto, es preciso señalar que el texto del artículo atacado, evidencia modificaciones durante el trámite legislativo. Así el texto del artículo contenido en el Proyecto de Ley, [134] es el mismo aprobado por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes [135] y el propuesto para el debate en la plenaria de la Cámara.

[136] No obstante, en el debate de la plenaria de la Cámara el artículo fue modificado. [137] 175. Así, el texto contenido en el numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 corresponde al aprobado por la plenaria de la Cámara. Lo anterior es relevante al momento de determinar la finalidad de la disposición, puesto que las proposiciones jurídicas en las que se encuentra la expresión demandada corresponden a las modificadas durante el trámite legislativo.

176. En este escenario, la Corte considera que, si bien el primer llamado a definir la finalidad de la norma es el legislador, el propósito informado en la exposición de motivos del proyecto de ley se muestra general y corresponde a la intención del texto propuesto al momento de presentar el proyecto de ley y no al incluido en el artículo 17 finalmente expedido.

177. Por ende, aplicado el primer criterio, la Corte constata que la expresión demandada no figuraba en el texto del proyecto de ley presentado ante la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes ni en el aprobado por dicha Comisión. Fue introducida durante el debate de la Plenaria de la Cámara, mediante una modificación al texto que hasta ese momento no contenía condicionamiento alguno a las prohibiciones de discriminar. Sin embargo, los debates de la Plenaria no registran una justificación explícita y autónoma de esa modificación que permita atribuirle una finalidad propia e identificada, separable de la del numeral en su conjunto. El primer criterio resulta, en consecuencia, insuficiente.

178. El segundo criterio tampoco resulta útil en este caso. Los objetivos generales de la Ley 2466 de 2025 y del capítulo en que se inserta el artículo 17 apuntan a la eliminación de la discriminación en el entorno laboral. Esa finalidad general no explica ni justifica la introducción de una cláusula que condiciona y restringe la prohibición de discriminar. Atribuirle a la excepción la finalidad de la norma que limita produciría precisamente la ficción analítica que este capítulo busca evitar, pues no puede afirmarse que la razón de ser de un condicionamiento a la prohibición de discriminar sea, ella misma, la eliminación de la discriminación.

179. Acudiendo al tercer criterio, la Corte reconstruye la finalidad propia de la expresión demandada a partir de su contenido normativo y del efecto que produce en el ordenamiento.

La cláusula “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” cumple la función normativa de reservar al empleador la facultad de adoptar decisiones basadas en aspectos de la vida personal del trabajador cuando, a su juicio, esos aspectos guardan relación con el desempeño del cargo. Así entendida, la medida persigue una finalidad propia e identificable: preservar un espacio de discrecionalidad empresarial frente a la prohibición antidiscriminatoria, al habilitar al empleador para que, en los supuestos en que estime que un aspecto de la vida personal del trabajador es funcionalmente relevante, pueda invocar esa relevancia como fundamento de una decisión de trato diferenciado sin que la prohibición contenida en el numeral 10 le resulte oponible.

180. Identificada la finalidad propia de la expresión demandada, corresponde determinar si es constitucionalmente imperiosa. Conforme al estándar fijado en la Sentencia C-345 de 2019, no basta con que el objetivo de la medida sea legítimo o importante, en tanto que es necesario que sea imperioso, esto es, indispensable para la satisfacción de contenidos constitucionales de primer orden, o en palabras de la Corte en dicha sentencia “un fin que tiene que lograrse porque, de lo contrario, se violan contenidos constitucionales”. Y, conforme al criterio enunciado en los párrafos que preceden, ese estándar debe evaluarse teniendo en cuenta el costo constitucional de la medida.

181. Así entonces, la expresión demandada condiciona y debilita la prohibición de discriminar a las mujeres, a las personas con identidad de género u orientación sexual diversa y a las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades. Grupos que, como se ha anotado previamente, el artículo 13 de la Constitución identifica a partir de criterios sospechosos de diferenciación, respecto de los cuales esta Corte ha precisado que toda medida que introduzca una distinción de trato se presume inconstitucional y queda sujeta al nivel más robusto de escrutinio judicial. Ese costo constitucional de primer orden determina el umbral de imperiosidad que la finalidad de la excepción debe superar para resultar constitucionalmente admisible.

182. La finalidad de preservar la discrecionalidad empresarial para tomar decisiones fundadas en aspectos de la vida personal del trabajador que el empleador juzga funcionalmente relevantes no supera ese umbral. Al respecto, la Corte debe llamar la atención sobre un aspecto de la mayor importancia, esto es, que la expresión demandada no habilita un trato diferente, sino específicamente discriminar o promover la discriminación de las personas trabajadoras con identidad de género u orientación sexual diversa, o que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, lo cual, prima facie es constitucionalmente problemático.

183. Ahora bien, en cuanto a la finalidad de la medida, la libertad de empresa reconocida en el artículo 333 de la Constitución es un derecho sujeto a las limitaciones que impone el bien común, cuyo ejercicio no puede derivar en la vulneración de derechos fundamentales de terceros. Y, lo que es más determinante, esa libertad no requiere de una excepción expresa a la prohibición antidiscriminatoria para ser ejercida, porque el ordenamiento laboral ya le proporciona al empleador los instrumentos necesarios para actuar frente a conductas personales que afecten el trabajo.

[138] 184. En efecto, esa facultad empresarial no depende de la introducción de excepciones a la prohibición de discriminar, pues el propio ordenamiento laboral ya prevé, de manera expresa, los instrumentos para reaccionar frente a conductas personales que incidan en la relación de trabajo. De un lado, el Código Sustantivo del Trabajo establece un haz normativo que estructura la conducta exigible al trabajador, compuesto por sus obligaciones especiales (art. 58 CST), sus prohibiciones (art. 60 CST) y las causales de terminación del contrato con justa causa (art. 62 CST). Estas últimas contemplan supuestos en los que comportamientos extralaborales adquieren relevancia jurídica, como los actos graves de violencia o injuria cometidos fuera del servicio contra el empleador o sus representantes (núm. 3), la revelación de

secretos técnicos o comerciales (núm. 8) o la detención preventiva del trabajador que imposibilita la prestación del servicio (núm. 7).

A ello se suma la facultad de tipificación por medio del reglamento interno de trabajo (arts. 104 y 108 CST). Sin embargo, conforme a la línea fijada por la Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL2857-2023, esa tipificación no es irrestricta, las cláusulas del reglamento que sirvan de fundamento al despido "deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas", [139] deben referirse a conductas con relevancia "de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo", [140] y en todo caso, están sujetas a un juicio valorativo judicial sobre la entidad de la conducta, del cual el operador jurídico no puede ser privado.

185. Conforme a lo establecido en la Sentencia C-636 de 2016, la potestad disciplinaria del empleador "se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral", las obligaciones que el empleador puede exigir al trabajador deben tener "relación directa con la labor contratada", y al empleador no le corresponde "realizar un escrutinio sobre las conductas o modo de vida que el empleado realice en su esfera privada (…) que no tengan relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajador".

Ese marco ya habilita al empleador para actuar frente a conductas personales que incidan directa y demostrablemente en el desempeño laboral, sin necesidad de crear una excepción a la prohibición antidiscriminatoria. La finalidad de la expresión demandada no alcanza el umbral de imperiosidad exigido por el escrutinio estricto cuando su costo recae sobre la protección de grupos amparados por criterios sospechosos.

186. A lo anterior se suma un elemento que refuerza esta conclusión y que se deriva de la estructura normativa de la propia excepción. Como se expuso al analizar el impacto diferencial de la medida, el criterio que activa la excepción no es ajeno al rasgo identitario que funda la protección, es ese mismo rasgo, proyectado sobre la esfera de la vida personal de los grupos amparados. La propia estructura gramatical del numeral 10° lo revela en la medida que la excepción condiciona la protección sobre "cualquier otro aspecto de su vida personal", donde el posesivo "su" remite directamente a las mujeres, a las personas con identidad de género diversa y a quienes se identifiquen con géneros no binarios y diversas sexualidades. Los aspectos de la vida personal de esas personas son, en su gran mayoría, manifestaciones concretas de los mismos rasgos identitarios que la norma enuncia como fundamento de la protección: la expresión de género en el vestir o el comportamiento, la existencia de una pareja del mismo sexo, la participación en espacios asociados a esas identidades, o el sometimiento a tratamientos médicos vinculados a la transición de género, entre otras.

187. Al usar como catalizador de la excepción los aspectos de la vida personal de los grupos protegidos, la norma produce una división interna de esos grupos. Por un lado, quienes pertenecen al grupo, pero cuyos rasgos identitarios el empleador no invoca como funcionalmente relevantes quedan amparados y, por el otro, quienes pertenecen al mismo grupo, pero cuyos rasgos el empleador sí invoca como relevantes quedan desprotegidos. Ese segundo subgrupo es precisamente el que enfrenta mayor hostilidad y mayor riesgo de discriminación, de modo que la excepción termina protegiendo con mayor intensidad a quienes menos lo necesitan dentro del grupo y desprotegiendo a quienes más lo necesitan. Una excepción con esa estructura no puede ser constitucionalmente imperiosa, pues su efecto real es vaciar de contenido la protección para quienes constituyen su razón de ser.

188. A lo anterior se suma una consideración que refuerza la conclusión sobre la falta de imperiosidad de la finalidad perseguida por la expresión demandada, y que deriva de la presunción de inconstitucionalidad que pesa sobre las medidas que inciden sobre criterios sospechosos. Como se precisó en la parte dogmática de esta providencia, la Corte ha señalado que las diferencias de trato basadas en la orientación sexual constituyen un criterio sospechoso de diferenciación que se presume inconstitucional y debe ser sometido a control constitucional estricto, y que, en los términos de la Sentencia C-055 de 2022, las distinciones fundadas en el sexo constituyen igualmente un criterio

sospechoso que en principio se presume inconstitucional, salvo que se trate de medidas que propendan por una igualdad material. Esa presunción no es un elemento accesorio del escrutinio estricto, es su fundamento en la medida que refleja el reconocimiento constitucional de que esos criterios han sido históricamente utilizados como pretextos para excluir, subordinar y desconocer la igual dignidad de las personas que los encarnan.

189. Esa conexión entre la falta de imperiosidad y la reproducción de prejuicios es especialmente visible en el caso concreto. La expresión demandada no introduce una limitación a la prohibición de discriminar a partir de un criterio funcional verificable y ajeno a la identidad del trabajador. Lo que introduce es una cláusula que condiciona la protección antidiscriminatoria a que los rasgos que conforman la identidad del trabajador (v.gr.

su identidad de género, su orientación sexual, su expresión de género en tanto aspectos de su vida personal incluidos dentro de la calificación “o cualquier otro” de la norma demandada) no sean percibidos por el empleador como funcionalmente relevantes.

190. Esa estructura normativa incorpora en el ordenamiento una premisa que es precisamente el estereotipo o prejuicio que el artículo 13 de la Constitución busca erradicar. Esto es, la idea de que la identidad de género y la orientación sexual de una persona pueden ser, por sí misma, un problema para el entorno laboral. Al condicionar la protección a la irrelevancia funcional del rasgo identitario, la norma no solo tolera ese prejuicio, sino que lo institucionaliza, al convertirlo en el criterio que determina cuándo la prohibición de discriminar opera y cuándo cede. Como señaló esta Corte en la parte dogmática de esta providencia, cualquier trato distinto, arbitrario e injustificado con base en un criterio sospechoso es considerado discriminatorio y contrario a la Constitución, con independencia de que quien lo establezca sea consciente de sus efectos prácticos.

191. Esta consecuencia es constitucionalmente intolerable por una razón adicional. En el ordenamiento constitucional, los derechos fundamentales no se preservan mientras sean funcionales a la lógica del mercado laboral. La lógica es exactamente la inversa, el ejercicio de las facultades del empleador, incluidas la de organizar su actividad productiva, deben desarrollarse dentro del marco que los derechos fundamentales establecen, y no al revés. Una norma que somete la vigencia de la protección antidiscriminatoria a la condición de que el rasgo identitario del trabajador no sea calificado como inconveniente por el empleador invierte ese orden en tanto y en cuanto convierte los derechos en una garantía condicional cuya operatividad depende de la parte dominante en la relación laboral.

192. Esa inversión es incompatible con el artículo 13 de la Constitución, que no reconoce la igualdad como una prerrogativa que se ejerce mientras resulta funcional, sino como un mandato que opera con independencia de las preferencias de quienes detentan posiciones de poder. Admitir que la protección antidiscriminatoria cede cuando el empleador considera que un rasgo identitario “influye” en el trabajo o se “relaciona” con aquel, equivaldría a aceptar que la vigencia de los derechos constitucionales de las mujeres y de las personas con identidad de género u orientación sexual diversa está condicionada a la aprobación de quienes históricamente han ejercido el poder de excluirlas. Así, la Corte debe insistir en que ni en el ámbito laboral, ni en ningún otro es constitucionalmente admisible la discriminación o la promoción de esta, y, por el contrario, es imperativo proscribir cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia arbitraria, basada en prejuicios o estereotipos, que anule o limite el ejercicio de derechos fundamentales.

193. Finalmente, la Corte advierte que la finalidad de preservar la discrecionalidad empresarial a través de la expresión demandada impone un costo constitucional adicional que eleva aún más el umbral de imperiosidad que la medida debe superar. La cláusula “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” no opera sobre hechos ya verificados ni sobre impactos ya demostrados en el desempeño laboral. Opera sobre la mera posibilidad de que un aspecto de la vida personal del trabajador guarde alguna relación con su trabajo o ejerza alguna influencia sobre él. Para invocarla, el

empleador no necesita acreditar que el trabajo se ha visto efectivamente afectado, pues le basta con afirmar que un aspecto de la vida personal del trabajador tiene relevancia funcional potencial.

194. Lo anterior significa que la excepción, para poder ser aplicada, requiere que el empleador indague, vigile o evalúe la vida personal del trabajador antes de que exista evidencia alguna de afectación real en el desempeño. Esa consecuencia no es accidental, sino que está inscrita en la estructura misma de la cláusula, que hace depender la protección antidiscriminatoria de una valoración subjetiva y anticipada del empleador sobre la vida privada de sus trabajadores. Con ello, la medida no solo afecta el derecho a la igualdad de los grupos protegidos por el numeral 10 sino que compromete también los derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad reconocidos en los artículos 15 y 16 de la Constitución, respecto de los cuales esta Corte precisó en la Sentencia C-636 de 2016 que al empleador no le corresponde "realizar un escrutinio sobre las conductas o modo de vida que el empleado realice en su esfera privada". Este costo adicional, refuerza la conclusión de que la finalidad perseguida por la expresión demandada no alcanza el umbral de imperiosidad constitucional exigido por el escrutinio estricto.

195. En consecuencia, la Corte concluye que la expresión "que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral" no persigue una finalidad constitucionalmente imperiosa en los términos exigidos por el escrutinio estricto conforme a la jurisprudencia consolidada de esta Corte. Esta constatación es, por sí sola, suficiente para declarar la inexequibilidad de la expresión demandada a la luz del artículo 13 de la Constitución.

196. Pese a la suficiencia del análisis precedente, la Corte estima necesario precisar que la conclusión sobre la falta de imperiosidad de la finalidad de la expresión demandada se sostiene igualmente si se prescinde del análisis relacional entre la finalidad de la excepción y el costo constitucional de restringir la prohibición antidiscriminatoria. Incluso evaluada de manera aislada y en sus propios términos, la finalidad de preservar la discrecionalidad del empleador o empresarial frente a aspectos de la vida personal del trabajador que el empleador juzga funcionalmente relevantes no alcanza el umbral de imperiosidad exigido por el escrutinio estricto conforme a la Sentencia C-345 de 2019.

197. Como se precisó en esa providencia, según la jurisprudencia de esta Corte, [141] la imperiosidad no es equivalente a la importancia. Un fin es importante cuando es deseable, cuando hay buenas razones para perseguirlo y cuando, por tanto, debería buscarse. Un fin es imperioso cuando tiene que lograrse porque, de lo contrario, se violan contenidos constitucionales. La diferencia no es de grado sino de naturaleza, la imperiosidad implica que la ausencia de la medida produce por sí misma una vulneración del ordenamiento constitucional que el Estado no puede tolerar.

198. La libertad de empresa reconocida en el artículo 333 de la Constitución y la protección de la actividad productiva del empleador son finalidades con respaldo constitucional claro. Hay buenas razones para perseguirlas y el ordenamiento las protege de manera expresa. En ese sentido, puede afirmarse que constituyen fines importantes. Sin embargo, no puede afirmarse que la ausencia de la expresión demandada produzca por sí misma una violación de esas garantías constitucionales.

199. Tal y como lo ha señalado esta Corte: "La libertad económica es el género de los derechos económicos y de ella se despliegan los derechos a la libertad de empresa y a la libre competencia.

"La libertad de empresa es aquella que se le reconoce a los ciudadanos para afectar o destinar bienes de cualquier tipo para la realización de actividades económicas, para la producción e intercambio de bienes y servicios, conforme a las pautas o modelos de organización propias del mundo económico contemporáneo, con el objetivo de obtener beneficios o ganancias". La libertad de empresa se expresa en diferentes ámbitos: "[l]ibertad contractual: entendida como la capacidad que tienen los agentes económicos para que, en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, realicen los acuerdos necesarios para participar en el mercado en condiciones de igualdad. Valores de razonabilidad y eficiencia: en

la gestión económica para la producción de bienes y servicios, de tal manera que se permita el aprovechamiento de la capacidad creadora de los individuos y de la iniciativa privada y [l]a canalización de recursos privados:

mediante el incentivo económico, con la finalidad de promover intereses colectivos y la prestación de servicios públicos. De esta manera, se logra la compatibilidad entre los intereses privados y la satisfacción de necesidades colectivas." En la Sentencia C-263 de 2011, la Corte identificó los elementos esenciales de la libertad de empresa así: "i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; iv) el derecho a la libre iniciativa privada; v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable." Aunque no se trata de un derecho absoluto, en la determinación de sus límites, el legislador no puede llegar al extremo de anular el derecho y hacerlo inocuo, sino que debe respetarse el contenido mínimo que implican las mencionadas garantías constitucionales".

[142] 200. De manera que, si la expresión demandada no existiera, como se mencionó previamente, el empleador no quedaría desprotegido frente a conductas personales que afecten el trabajo, pues tiene a su disposición varios instrumentos normativos contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 58, 60 y 62), los que tipifique en el reglamento interno de trabajo, y aquellos contenidos en la potestad disciplinaria (Sentencia C-636 de 2016), entre otras. Todos esos instrumentos permanecerían intactos. La ausencia de la excepción no privaría al empleador de ningún mecanismo constitucionalmente garantizado para proteger su actividad productiva frente a conductas personales de sus trabajadores con incidencia directa y demostrable en el trabajo.

201. Lo que la expresión demandada añade a ese marco no es la protección de un interés constitucional desatendido sino un espacio de justificación más laxo que el que el ordenamiento ya prevé, que no exige impacto demostrado en el desempeño ni conducta específica y verificable, y que por esa razón opera por debajo del umbral que el derecho laboral general ya establece para cualquier trabajador. Ese espacio adicional no responde a ninguna necesidad constitucional de primer orden cuya satisfacción el ordenamiento no pudiera tolerar que fuera postergada. Responde, en el mejor de los casos, a una preferencia del legislador por ampliar la discrecionalidad del empleador más allá de lo que el ordenamiento ya le confiere, preferencia que puede ser legítima en un contexto normativo ordinario, pero que no alcanza el rango de imperiosidad cuando su satisfacción exige crear una excepción a la prohibición de discriminar contra grupos amparados por criterios sospechosos.

202. En consecuencia, la finalidad de la expresión demandada no supera el umbral de imperiosidad, ni cuando se evalúa relacionalmente teniendo en cuenta el costo constitucional de restringir la prohibición antidiscriminatoria, ni cuando se evalúa de manera aislada en sus propios términos. En el primer caso, porque una finalidad legítima no puede ser imperiosa cuando alcanzarla exige desproteger a grupos identificados por criterios sospechosos respecto de los cuales opera la presunción de inconstitucionalidad. En el segundo caso, porque ningún contenido constitucional resultaría violado por la ausencia de esta excepción específica, dado que el ordenamiento ya protege el interés empresarial legítimo por vías menos lesivas y con estándares más exigentes. Lo que produce la violación constitucional no es la ausencia de la expresión demandada sino, precisamente, su presencia.

203. Por todo lo anterior, para la Corte resulta evidente que el sacrificio que la expresión demandada impone sobre los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones de dignidad de las mujeres y las personas con identidad de género y orientación sexual diversa carece de justificación constitucional, pues proviene de una medida que introduce una excepción a la prohibición de discriminar cuya finalidad no es imperiosa. En consecuencia, verificados los dos criterios de la discriminación indirecta y constatada la ausencia de justificación objetiva y razonable, la Corte concluye que las expresiones demandadas desconocen el artículo 13 de la Constitución.

La vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución) 204. La inconstitucionalidad constatada no se agota en el desconocimiento del principio de igualdad. Las expresiones demandadas vulneran también, de manera autónoma, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas reconocido en el artículo 25 de la Constitución, conforme al segundo cargo de la demanda, cuyo estudio la Sala anunció de forma conjunta con el primero.

205. Como se expuso en la parte dogmática de esta providencia, el trabajo en condiciones dignas y justas incorpora, entre sus contenidos mínimos, la igualdad de oportunidades, la prohibición de discriminación en el trabajo y el respeto de los derechos fundamentales de quienes trabajan, entre ellos la dignidad, la intimidad, el buen nombre y la libertad sexual.

La condición de justicia reivindica, además, que el trabajo se realice en un ambiente equitativo para el trabajador, con la salvaguarda del mínimo de principios que protegen su condición, entre los que se destaca la igualdad de oportunidades prevista en el artículo 53 de la Constitución.

206. Las expresiones acusadas erosionan ese contenido en tres sentidos. Primero, al condicionar la prohibición de discriminar a la valoración que el empleador haga sobre la relación o influencia de los aspectos de la vida personal del trabajador en su ejercicio laboral, convierten una garantía incondicional en una protección precaria, cuya vigencia depende de un juicio subjetivo de la parte dominante de la relación de trabajo. Esa precariedad afecta la estabilidad laboral, normaliza ambientes hostiles y desconoce que la igualdad y el respeto por la diversidad son componentes esenciales del trabajo digno.

207. Segundo, la cláusula habilita al empleador para indagar, vigilar o evaluar la vida personal del trabajador antes de que exista evidencia alguna de afectación real del desempeño, lo que compromete los derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad (artículos 15 y 16 de la Constitución) en el ámbito de la relación laboral, en contravía de la regla fijada en la Sentencia C-636 de 2016, conforme a la cual al empleador no le corresponde realizar un escrutinio sobre las conductas o el modo de vida que el empleado desarrolle en su esfera privada y que no tengan relación directa con el ejercicio de sus deberes como trabajador.

208. Tercero, la medida invierte la lógica constitucional que estructura las relaciones de trabajo. En el ordenamiento constitucional, las facultades de dirección, organización y disciplina del empleador se ejercen dentro del marco que imponen los derechos fundamentales del trabajador, y no al revés. Una norma que subordina la vigencia de la protección antidiscriminatoria a la aprobación funcional del empleador transforma los derechos del trabajador en garantías condicionales y, con ello, desconoce el mandato del artículo 25 de la Constitución, conforme al cual el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y debe desarrollarse en condiciones dignas y justas. En consecuencia, las expresiones demandadas también son inexequibles por vulnerar el artículo 25 de la Constitución.

El cargo por violación del bloque de constitucionalidad: el Convenio 111 de la OIT 209. Resta por resolver el segundo problema jurídico, relativo a la violación del bloque de constitucionalidad por conducto del Convenio 111 de la OIT, en consonancia con el artículo 93 de la Constitución. Aunque la constatación de la vulneración de los artículos 13 y 25 de la Constitución es suficiente para declarar la inexequibilidad de las expresiones demandadas, la Sala se pronunciará sobre este cargo, en atención a que fue admitido de manera autónoma, a que el parámetro internacional invocado integra el bloque de constitucionalidad en sentido estricto y a que su examen permite precisar el estándar que vincula al legislador en materia de no discriminación en el empleo y la ocupación.

210. Como se estableció en la parte dogmática de esta providencia, el Convenio 111 de la OIT, aprobado mediante la Ley 22 de 1967, integra el bloque de constitucionalidad en sentido estricto y constituye, por tanto, parámetro de control de las leyes, en armonía con los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución. Su artículo 1.1.a define la discriminación como

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La definición convencional es, en este punto, particularmente exigente, pues la discriminación se configura por el efecto de la medida, sin que se requiera acreditar un propósito discriminatorio, lo que armoniza con la noción de discriminación indirecta que esta Corte ha desarrollado y que sirvió de fundamento al análisis del primer problema jurídico.

211. El artículo 1.2 del Convenio contempla la única salvedad admisible: las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se consideran discriminación. Se trata de una excepción de alcance restrictivo, referida a los requisitos inherentes a un cargo específico, esto es, a condiciones objetivas, verificables y directamente vinculadas con las funciones concretas del empleo de que se trate.

212. El artículo 2, por su parte, obliga al Estado colombiano a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. De ese mandato se desprende que el legislador no puede introducir en el ordenamiento cláusulas que debiliten o condicionen la protección antidiscriminatoria alcanzada, salvo que medie una justificación que supere el escrutinio constitucional correspondiente. Aunado a lo anterior, el artículo 3 impone la obligación a los Estados miembros, de ajustar su legislación interna a la referida política antidiscriminación.

213. Las expresiones demandadas desconocen ese estándar. La cláusula “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” no se ajusta a la salvedad del artículo 1.2 del Convenio, por tres razones. Primera, no exige que el aspecto de la vida personal del trabajador constituya una calificación exigida para un empleo determinado, pues le basta la mera relación o influencia, real o supuesta, con el ejercicio laboral, criterio mucho más laxo e indeterminado que el de los requisitos inherentes al cargo. Segunda, no establece parámetro objetivo ni verificable alguno, dado que remite a la apreciación del empleador sobre la relevancia funcional del rasgo.

Y tercera, por la estructura gramatical del numeral 10, el criterio de exclusión recae precisamente sobre los aspectos de la vida personal de los grupos que la norma ampara, esto es, sobre manifestaciones del sexo, la identidad de género y la orientación sexual, motivos respecto de los cuales el artículo 1.1.a del Convenio prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

214. En consecuencia, al condicionar la protección antidiscriminatoria a que el rasgo identitario del trabajador no incida en su desempeño, las expresiones acusadas habilitan precisamente el tipo de exclusión que el Convenio 111 proscribe y, además, introducen una medida regresiva frente al estándar internacional mínimo de protección, en contravía de la política de eliminación de la discriminación ordenada por su artículo 2.

La discriminación en el trabajo no constituye únicamente un problema de orden interno, sino que compromete también las obligaciones internacionales del Estado colombiano.

215. Por lo anterior, la Sala concluye que las expresiones demandadas también vulneran el bloque de constitucionalidad, por conducto de los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT, en consonancia con los artículos 13, 25, 53 y 93 de la Constitución. El segundo problema jurídico se responde, entonces, de manera afirmativa.

K. Remedio judicial 216. Se estima necesario precisar que en el caso bajo examen no es procedente declarar la exequibilidad condicionada de las expresiones acusadas, puesto que no se cumplen las condiciones que la jurisprudencia constitucional ha definido para ello. Al respecto, la Corte ha establecido que “ la exequibilidad condicionada de una disposición se configura cuando la Corte concluye que una norma: (i) debe entenderse en un sentido determinado para que resulte conforme con la Constitución, de modo que todas las demás lecturas resultan inexequibles; o (ii) puede interpretarse de una manera que es contraria a la Carta, por lo que debe excluirse esta posible lectura ”.

[143] 217. Ninguno de esos supuestos se configura en esta oportunidad. El vicio constatado no proviene de una de las lecturas posibles de las expresiones acusadas, sino de su estructura normativa misma, que condiciona la vigencia de la prohibición de discriminar a una valoración del empleador sobre la vida personal del trabajador y sobre su relación con el ejercicio laboral. No existe, por tanto, una interpretación de las expresiones que las torne compatibles con la Constitución y que pudiera preservarse mediante un condicionamiento, como lo solicitaron el Ministerio del Trabajo y, en subsidio, el Ministerio de Igualdad y Equidad, y lo sugirió la Academia Colombiana de Jurisprudencia.

218. Tampoco resulta viable limitar la declaratoria de inexequibilidad al vocablo “no” contenido en las expresiones acusadas. Esa supresión parcial no eliminaría el vicio constatado, sino que produciría un contenido normativo nuevo, no deliberado por el legislador, que mantendría la estructura condicional de la protección antidiscriminatoria y trasladaría el problema constitucional a una fórmula igualmente fundada en la valoración de la relación entre la vida personal del trabajador y su ejercicio laboral. El principio de conservación del derecho no habilita al juez constitucional para reescribir la disposición, sino únicamente para preservar los contenidos normativos que admitan una lectura conforme con la Constitución, lo que, según se explicó, no ocurre en este caso.

219. Establecido lo anterior, y ante la comprobación de la violación de los artículos 13, 25 y 93 de la Constitución, este último por conducto de los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT, la Corte Constitucional declarará la inexequibilidad de las expresiones “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” contenidas en el apartado primero y el apartado final del numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE ÚNICO.

Declarar INEXEQUIBLES las expresiones “que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral” contenidas en el apartado primero y el apartado final del numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Presidenta NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada Con aclaración de voto CARLOS CAMARGO ASSIS Magistrado HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO Magistrado Con aclaración de voto JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Magistrada Con aclaración de voto VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado MIGUEL POLO ROSERO Magistrado ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DE LOS MAGISTRADOS HÉCTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO Y LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ A LA SENTENCIA C-081/26 Los suscritos magistrados acompañamos el sentido de la decisión adoptada por la mayoría de la Sala Plena. Sin embargo, con el debido respeto por dicha decisión, consideramos necesario aclarar nuestro voto respecto de dos aspectos de la sentencia: (i) la metodología empleada para adelantar el juicio de igualdad en el caso concreto y (ii) las razones que, a nuestro juicio, resultaban determinantes para declarar la inexequibilidad de las expresiones acusadas.

Sobre la norma demandada y el juicio de igualdad en casos de discriminación indirecta El artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, demandado parcialmente en el proceso, se titula “Protección contra la discriminación” y establece, entre otras, la siguiente prohibición:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral . Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro

aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.” Como bien lo expone la sentencia, el primer inciso de la norma prohíbe discriminar, mediante acciones directas u omisiones, a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas, con ocasión de “cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral”.

Asimismo, el tercer inciso prohíbe generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras por aspectos de su vida personal que no estén relacionados o influyan en su ejercicio laboral.

El párrafo 57 de la sentencia sostiene que los cargos de inconstitucionalidad que se presenten por desconocimiento del principio de igualdad deben cumplir una mayor carga argumentativa en relación con el presupuesto de especificidad. En particular, se exige: “(i) identificar cuáles son los sujetos comparables y a partir de qué criterio de comparación; (ii) explicar en qué consiste el trato discriminatorio que la norma establece; y (iii) exponer las razones por las cuales dicho trato resulta desproporcionado o irrazonable”.

Según la jurisprudencia de esta corporación, el principio de igualdad se concreta en dos obligaciones: “(i) el de dar un mismo trato a supuestos de hecho equivalentes, siempre que no haya razones suficientes para darles un trato diferente; y (ii) el de dar un trato desigual a supuestos de hecho diferentes.” [144] En términos más concretos, la Corte ha materializado este principio en cuatro mandatos: “(i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes.” [145] Conforme a lo anterior, el principio de igualdad tiene un carácter relacional y, por regla general, exige efectuar una comparación entre personas, grupos o situaciones de hecho que permita identificar cuál de aquellos mandatos resulta aplicable.

Adicionalmente, la Corte ha reconocido la existencia de criterios sospechosos de discriminación que exigen de las autoridades judiciales un escrutinio especialmente cuidadoso.

Estos se encuentran, en parte, en el artículo 13 de la Constitución Política, pero no constituyen una lista taxativa. La jurisprudencia ha reconocido que puede considerarse sospechoso todo criterio de diferenciación que haya sido utilizado históricamente para desvalorar o situar en desventaja a determinadas personas o grupos. En términos de la jurisprudencia, los criterios sospechosos son categorías que “(i) se fundan en rasgos permanentes de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia a riesgo de perder su identidad; (ii) esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; y, (iii) no constituyen, per se, criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racionales y equitativos de bienes, derechos o cargas sociales.” [146] La utilización de estas categorías como fundamento de un trato diferenciado activa una presunción de inconstitucionalidad y exige adelantar un escrutinio más estricto. En efecto, cuando una norma emplea tales categorías para establecer un tratamiento diferente, “se presume que se ha incurrido en una conducta injusta y arbitraria que viola el derecho a la igualdad”.

[147] En la norma demandada es posible advertir que el primer inciso hace referencia a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas. En ese sentido, incorpora categorías que la jurisprudencia ha reconocido como sospechosas de discriminación. El tercer inciso, también demandado, hace referencia a las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o a cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

Es decir, aunque el inciso identifica expresamente un grupo de especial protección constituido por quienes se reconocen con géneros no binarios o sexualidades diversas, la cláusula acusada también comprende, por su formulación abierta, otros aspectos de la vida personal de cualquier trabajador que puedan ser relacionados con su ejercicio laboral. De este modo, la disposición puede incidir no solo sobre los grupos expresamente mencionados, sino también sobre otras personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, como las personas en situación de discapacidad, los adultos mayores o las mujeres, cuyas condiciones personales han sido asociadas, de manera estigmatizante, con su desempeño laboral.

En la sentencia, el capítulo H expone las diferencias que existen entre la discriminación directa e indirecta. En particular, señala que la discriminación directa es aquella que "se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, (...) de manera tal que está proscrita en general, toda diferenciación arbitraria por cualquier razón o condición social" [148] .

Por su parte, la discriminación indirecta es aquella que ocurre "cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, que lesionan sus derechos o limitan el goce efectivo de los mismos. En tales casos, medidas neutrales que en principio no implican factores diferenciadores entre personas, pueden producir desigualdades de facto entre unas y otras, por su efecto adverso exclusivo".

[149] Ambas formas de discriminación pueden configurar una vulneración del principio de igualdad consagrado en la Constitución, aunque difieren en la manera en que se manifiesta el trato o impacto desfavorable.

La providencia recuerda que, en la Sentencia C-117 de 2018, la Corte precisó los criterios que estructuran la discriminación indirecta: (i) la existencia de una medida o práctica que se aplica a todos de manera aparentemente neutra y (ii) el hecho de que esa situación pone en desventaja a un grupo de personas protegidas constitucionalmente. De esta sentencia, la providencia concluye que "la discriminación indirecta tiene una característica particular y es que no requiere prueba de intención discriminatoria". A partir de ese precedente, destaca que, "para la configuración de la discriminación indirecta, es suficiente acreditar el impacto desproporcionado sobre el grupo protegido, pues la ausencia de propósito discriminatorio en el legislador no desvirtúa la inconstitucionalidad de la medida si su efecto práctico es el de producir o perpetuar una desigualdad contrario en la Constitución". Al aplicar la presunción de inconstitucionalidad de categorías sospechosas, afirma que "una medida que produce efectos diferenciales indirectos sobre un grupo protegido en razón de un criterio sospechoso se presume inconstitucional".

Con fundamento en esa presunción, la sentencia concluye de que "tratándose de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos, la presunción de inconstitucionalidad que recae sobre las medidas que se fundamentan en un criterio sospechoso conlleva una condición metodológica para su estudio y es que el análisis de la discriminación indirecta por un criterio sospechoso no requiere construir un tertium comparationis ni demostrar que dos grupos reciben un trato diferente por parte de la norma, pues el problema no reside principalmente en que la norma trate de modo distinto a grupos comparables, sino en el hecho de que la norma contiene un trato o una clasificación normativa que produce efectos gravosos sobre un grupo protegido especialmente por la Constitución o que ha sido históricamente discriminado".

Por ello, sostiene que la Corte prescinde del análisis de comparabilidad en estos escenarios, pues exigirlo como condición previa invertiría la carga argumentativa de manera problemática, ya que la norma podría producir efectos discriminatorios bajo la apariencia de que no existe una diferencia formal entre grupos. Además, la sentencia sostiene que esta situación se ha presentado en otras providencias, como las sentencias C-481 de 1998, C-507 de 2004, C-811 de 2007, C-798 de 2008 y C-029 de 2009. Argumenta que, en aplicación de una función garantista del principio de

igualdad, debe evitarse que “el análisis de comparabilidad opere como un mecanismo de cierre prematuro que prive a los grupos protegidos de una valoración judicial de fondo sobre la constitucionalidad de la medida que los afecta”.

Asimismo, agrega que dicha decisión “no implica modificación alguna del juicio integrado de igualdad en los eventos en que la acusación se funda en una diferencia de trato entre grupos o sujetos comparables. En tales casos, el carácter relacional del principio de igualdad conserva plena vigencia y el examen continúa exigiendo la identificación de los términos de comparación y del trato desigual, conforme a la metodología unificada en la Sentencia C-345 de 2019. La precisión que aquí se efectúa se circunscribe a los supuestos de discriminación indirecta derivada de medidas en apariencia neutras que producen un impacto desproporcionado sobre grupos identificados por criterios sospechosos o históricamente discriminados”.

Por ello, en el análisis específico del caso concreto, la sentencia prescinde del tertium comparationis y, para resolver la pregunta constitucional planteada, propone verificar: (i) si la expresión demandada es una medida aparentemente neutra; (ii) si esa medida pone en situación de desventaja a un grupo protegido constitucionalmente o que ha sido históricamente discriminado, con independencia de que el legislador haya tenido intención discriminatoria, y (iii) si existe una justificación objetiva y razonable para ese impacto a la luz del escrutinio estricto, examinando su finalidad, conducencia, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

[150] Es respecto de esta decisión metodológica que los suscritos magistrados consideramos necesario formular nuestra primera aclaración. La sentencia sostiene que (i) la aplicación del tertium comparationis genera una barrera que puede afectar la aptitud de las demandas en los casos de discriminación indirecta, (ii) prescindir de él en esos eventos no modifica la jurisprudencia sobre el juicio de igualdad, y (iii) existe amplia jurisprudencia que respalda esta forma de examen en casos de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos. Consideramos, sin embargo, que (i) la exigencia de identificar los términos de comparación no constituye, por sí misma, una barrera insuperable en este tipo de casos; (ii) prescindir de este elemento introduce una excepción metodológica relevante frente a las exigencias tradicionalmente aplicables a los cargos por desconocimiento del principio de igualdad; y (iii) los precedentes invocados por la sentencia no establecen de manera expresa una regla según la cual pueda omitirse el tertium comparationis en los casos de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos.

Sobre lo primero, la sentencia parece sostener que, por tratarse de discriminación indirecta, la neutralidad de la norma dificulta identificar el trato diferenciado entre dos grupos y que bastaría con destacar la afectación del grupo históricamente discriminado. No compartimos plenamente esta premisa. El carácter indirecto de la discriminación no necesariamente impide identificar grupos comparables, pues esta modalidad de discriminación se manifiesta precisamente en los efectos diferenciales que una medida aparentemente neutra produce sobre determinadas personas o grupos. Ese carácter relacional propio del principio de igualdad permite, incluso cuando la norma no formula expresamente una clasificación, identificar quiénes soportan el impacto desfavorable y frente a quiénes se predica la diferencia relevante.

En el caso concreto, desde la presentación de la demanda el accionante puso de presente que la cláusula acusada, al exceptuar la prohibición de discriminar o de promover prácticas discriminatorias cuando determinados aspectos de la vida personal se relacionen con el trabajo o influyan en él, podía producir un trato diferente entre quienes se encontraran comprendidos por esa valoración y quienes no.

En el primer inciso, pueden identificarse, de un lado, las mujeres y las personas con identidades de género diversas respecto de quienes determinados aspectos de su vida personal sean considerados relacionados con su ejercicio laboral o influyentes en él y, del otro, las personas pertenecientes a esos mismos grupos respecto de quienes no concurra esa valoración. Ambos grupos se encuentran comprendidos por la misma prohibición de discriminación y se diferencian

exclusivamente por la relación que se atribuya entre un aspecto de su vida personal y el ejercicio laboral. En consecuencia, es posible establecer términos de comparación relevantes para examinar el trato diferenciado derivado de la cláusula acusada.

El tercer inciso tiene un alcance más amplio. Aunque menciona expresamente a las personas trabajadoras que se identifican con géneros no binarios y sexualidades diversas, la cláusula acusada se extiende a “cualquier otro aspecto de su vida personal”. Por ello, la excepción a la prohibición de generar, inducir o promover prácticas discriminatorias no recae únicamente sobre aquellos grupos, sino también sobre cualquier persona trabajadora respecto de la cual un aspecto de su vida personal pueda considerarse relacionado con su ejercicio laboral o influyente en él.

Esa amplitud normativa no impide identificar los términos de comparación. Por el contrario, permite advertir que la disposición puede afectar de manera especialmente intensa a personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados —como las personas en situación de discapacidad, los adultos mayores o quienes tienen identidades de género diversas—, precisamente porque determinadas características personales han sido tradicionalmente asociadas, mediante estereotipos, con su aptitud o desempeño laboral.

Esta identificación de esos grupos resulta útil para el juicio de igualdad, pues permite advertir no solo el impacto desproporcionado de la disposición, sino también la amplitud de los grupos constitucionalmente protegidos que pueden afectados por ella.

Sobre el segundo punto, aunque la sentencia sostiene que su decisión no modifica la jurisprudencia relacionada con el principio de igualdad, consideramos que sí introduce una precisión metodológica de importancia. En los casos de discriminación indirecta fundada en un criterio sospechoso, ya no será indispensable identificar los términos de comparación como presupuesto del examen, sino acreditar que la medida es aparentemente neutra, que produce una situación de desventaja sobre un grupo protegido constitucional o históricamente discriminado y que carece de justificación objetiva y razonable.

Esta diferenciación supone que quien formula un cargo de igualdad debe determinar previamente si el reproche corresponde a un supuesto de discriminación directa o indirecta, pues de ello dependerían las cargas argumentativas exigibles. A nuestro juicio, esa bifurcación puede generar nuevas dificultades en la formulación y el examen de los cargos y, además, relativiza el carácter relacional que tradicionalmente ha estructurado el juicio de igualdad.

Al respecto, resulta importante recordar que los mandatos específicos del principio de igualdad no dependen de si la discriminación es directa o indirecta. Son obligaciones de protección que se proyectan sobre todo el ordenamiento jurídico, con independencia de la forma en que las disposiciones estén redactadas. Buscan garantizar la igualdad en su dimensión material y evitar que las normas impongan tratos o cargas desproporcionadas sin una justificación constitucionalmente admisible. Por ello, diferenciar las exigencias metodológicas del juicio de igualdad según la modalidad de discriminación, hasta el punto de prescindir de la identificación del tertium comparationis , puede dificultar la determinación del mandato específico de igualdad comprometido en cada caso.

En otras palabras, si los cuatro mandatos del principio de igualdad son: ”(i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes.” [151] , la identificación del tertium comparationis contribuye a establecer cuál de estos mandatos resulta comprometido por la disposición examinada.

Por supuesto, podría afirmarse que, tratándose de normas aparentemente neutras, el mandato aplicable sería aquel que exige otorgar un trato diferente frente a situaciones materialmente distintas. Sin embargo, casos como el estudiado en esta sentencia muestran que esto no necesariamente ocurre así. Aquí, la disposición introduce una excepción a dos prohibiciones antidiscriminatorias y, de ese modo, puede producir un trato diferenciado entre personas que, en principio, se encuentran cobijadas por la misma protección legal. Precisamente, identificar los grupos afectados permite comprender con mayor claridad la manera en que opera esa diferencia y el mandato de igualdad que resulta comprometido.

Por esta razón, consideramos inconveniente prescindir de la identificación de los términos de comparación como componente del análisis, especialmente cuando, como ocurre en este asunto, es posible establecerlos sin imponer una carga argumentativa irrazonable al demandante.

Un argumento adicional para sostener que no era necesario alterar las reglas del test es la suficiencia de la metodología jurisprudencial vigente para resolver el asunto.

La sentencia señala que las sentencias C-481 de 1998, C-507 de 2004, C-811 de 2007, C-798 de 2008 y C-029 de 2009 desarrollaron un análisis similar al que aquí se adopta. Sin embargo, consideramos que esos precedentes no establecen de manera expresa que, ante un supuesto de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos, pueda prescindirse de la identificación de los sujetos comparables como componente del juicio de igualdad.

Primero, ninguna de las sentencias citadas formula explícitamente una regla metodológica según la cual el tertium comparationis resulte innecesario en los casos de discriminación indirecta fundada en criterios sospechosos. Segundo, varias de esas providencias resolvieron supuestos de discriminación directa o identificaron expresamente los grupos comparables y el trato diferenciado experimentado por ellos. En ese sentido, aunque tales decisiones constituyen antecedentes relevantes sobre la protección reforzada frente a criterios sospechosos, no permiten derivar de manera inequívoca la regla metodológica formulada en la Sentencia C-081 de 2026.

La Sentencia C-481 de 1998 estudió una situación de discriminación directa hacia las personas con orientación sexual diversa; en concreto, una norma que consideraba causal de mala conducta “El homosexualismo”. La sentencia se centró en examinar la gravedad de fijar la orientación sexual como criterio de diferenciación en el trato y, conforme a ello, determinó la inexequibilidad de la disposición. Por esta razón, no constituye un precedente directo sobre la posibilidad de prescindir del tertium comparationis en supuestos de discriminación indirecta.

La Sentencia C-507 de 2004 estudió dos normas. La primera sostenía que se entenderían como impúberes “el varón que no ha cumplido catorce años y la mujer que no ha cumplido doce”; la segunda disponía que el matrimonio sería considerado nulo cuando se contrajera entre “un varón menor de catorce años y una mujer menor de doce”. Al igual que en el caso anterior, las disposiciones establecían expresamente un tratamiento diferenciado entre sujetos determinados, de manera que no se trataba de una medida aparentemente neutra que generara efectos adversos indirectos. Además, la propia sentencia identificó los sujetos comparables y examinó la diferencia de trato entre ellos. Incluso, uno de los problemas jurídicos consistió en responder “si la diferencia de edad entre hombres y mujeres establecida en la norma acusada obedece a un fin de protección de la mujer o si responde a fines distintos”. Así, la comparación entre ambos grupos hizo parte del razonamiento constitucional.

La Sentencia C-811 de 2007 estudió si el término “cobertura familiar” del artículo 163 de la Ley 100 de 1993 implicaba discriminación de las parejas homosexuales. En este caso podría sostenerse que se trataba de un supuesto asimilable a una discriminación indirecta; sin embargo, la providencia sí permitió identificar con claridad los grupos comparables y el trato diferenciado. La parte resolutiva declaró la exequibilidad de la disposición “en el entendido que el régimen de

protección en ella contenido se aplica también a las parejas del mismo sexo". Es decir, la protección prevista por la norma debía aplicarse en condiciones de igualdad a las parejas heterosexuales y a las parejas del mismo sexo.

La Sentencia C-798 de 2008 estudió una norma que disponía que únicamente se tendría como compañero o compañera permanente "al hombre y la mujer que forman parte de la Unión Marital de Hecho durante un lapso no inferior a dos años en los términos de la Ley 54 de 1990". La sentencia declaró inexequible el término "únicamente" y estableció que las expresiones "compañero y compañera permanente" serían exequibles en el entendido de que comprenden a las parejas del mismo sexo. Al igual que en el caso anterior, la providencia identificó como grupos comparables a las parejas del mismo sexo y a las parejas conformadas por personas de distinto sexo.

En varios apartes de dicha providencia se evidencia el reconocimiento de los grupos comparables y del trato diferencial. La Corte sostuvo: "Pese a las diferencias que existen entre las parejas homosexuales y heterosexuales, ambos tipos de parejas tienen unos requerimientos análogos de protección. Esta analogía puede explicarse en dos niveles. Las parejas homosexuales tienen los mismos requerimientos de protección que las parejas heterosexuales porque tienen el mismo valor y dignidad que estas últimas". Este razonamiento parte expresamente de la comparación entre ambos grupos, por lo que no resulta preciso invocar esta decisión como ejemplo de una regla que excluya la comparabilidad.

La Sentencia C-029 de 2009 estudió varias disposiciones en las que se demandaban los términos compañero o compañera permanente , unión libre y familia , con el fin de determinar si estas disposiciones desconocían el derecho a la igualdad de las parejas homosexuales frente a las heterosexuales. También en este caso podría sostenerse que existían manifestaciones indirectas de discriminación. No obstante, la providencia identificó los grupos comparables y examinó las diferencias de protección jurídica existentes entre ellos. La parte resolutiva precisó que las expresiones unión singular, permanente y continua , compañera y unión permanente contenidas en las disposiciones estudiadas comprendían, en igualdad de condiciones, a las parejas del mismo sexo. De nuevo, la decisión presupuso una comparación entre parejas heterosexuales y parejas del mismo sexo.

En estos términos, consideramos que los precedentes invocados no permiten afirmar de manera concluyente la existencia de una regla jurisprudencial según la cual deba prescindirse de los primeros componentes del juicio de igualdad cuando se examina un supuesto de discriminación indirecta fundado en criterios sospechosos.

Por el contrario, varios de ellos muestran que la identificación de los grupos comparables puede coexistir con un escrutinio especialmente riguroso frente a categorías sospechosas. En nuestra opinión, la Sentencia C-081 de 2026 introduce, entonces, un cambio metodológico relevante que habría requerido una justificación jurisprudencial más robusta.

Sobre las razones principales que justifican la inexequibilidad de la norma Como se indicó en el apartado previo, las disposiciones examinadas establecen dos prohibiciones antidiscriminatorias. El primer inciso del numeral 10 del artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 prohíbe discriminar a las mujeres y a las personas con identidad de género diversas, salvo en los escenarios en los que determinados aspectos de su vida personal estén relacionados con su ejercicio laboral o influyan en él.

Asimismo, el tercero inciso prohíbe generar, inducir o promover prácticas discriminatorias contra las personas trabajadoras, salvo en los escenarios en los que aspectos de su vida personal se relacionen o influyan en el trabajo.

En otros términos, las expresiones acusadas introducen una excepción a dos prohibiciones antidiscriminatorias: la prohibición de discriminar y la prohibición de generar, inducir o promover prácticas discriminatorias. En esa medida, permiten que la protección prevista por el legislador deje de operar cuando determinados aspectos de la vida personal del trabajador o trabajadora se relacionen con su ejercicio laboral o influyan en él. A nuestro juicio, esta circunstancia debía constituir el punto de partida del escrutinio constitucional.

La especial gravedad de una cláusula de esa naturaleza deriva de que aquello que exceptúa es, precisamente, una prohibición de discriminación. La Constitución y los tratados internacionales que integran el parámetro de control proscriben los tratos diferenciados injustificados fundados, entre otros, en categorías sospechosas y exigen una protección reforzada frente a prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Por ello, una disposición que debilita una prohibición antidiscriminatoria y permite invocar aspectos de la vida personal como fundamento de decisiones laborales diferenciadas exige una justificación particularmente rigurosa.

La sentencia reconoce, en el párrafo 164, que "[l]a lógica de la expresión demandada parecería buscar preservar la facultad del empleador para tomar decisiones fundadas en aspectos de la vida personal del trabajador cuando estos tengan incidencia funcional en el cargo". Asimismo, posteriormente reconstruye como finalidad propia de la cláusula la preservación de un espacio de discrecionalidad empresarial frente a la prohibición antidiscriminatoria.

A nuestro juicio, sin embargo, el análisis debía prestar mayor atención a la naturaleza misma de las prohibiciones que la disposición excepciona y a los verbos rectores utilizados por el legislador: discriminar y generar, inducir o promover prácticas discriminatorias. La jurisprudencia de esta corporación define la discriminación como un trato diferenciado "injustificado y desfavorable" [152] . Por ello, la cláusula no puede ser analizada como si simplemente autorizara al empleador a adoptar cualquier decisión razonable relacionada con el funcionamiento de la empresa; lo que hace es excluir, en determinados supuestos, la operatividad de una prohibición expresamente dirigida a impedir prácticas discriminatorias.

Esto no significa que la sola utilización del verbo "discriminar" haga innecesario todo análisis constitucional ulterior. Implica, más precisamente, que la naturaleza antidiscriminatoria de la regla exceptuada condiciona desde el inicio la valoración de la finalidad, la necesidad y la proporcionalidad de la excepción.

La carga de justificación debe ser especialmente intensa porque el legislador habilita que aspectos de la vida privada de la persona trabajadora puedan servir para sustraer determinados supuestos de una prohibición legal de discriminación.

La sentencia evalúa, conforme a los métodos jurisprudenciales disponibles, cuál pudo ser la finalidad perseguida por el legislador. En ese ejercicio, reconoce, en el fundamento jurídico 179, que la cláusula demandada "cumple la función normativa de reservar al empleador la facultad de adoptar decisiones basadas en aspectos de la vida personal del trabajador cuando, a su juicio, esos aspectos guardan relación con el desempeño del cargo". En otras palabras, "preservar un espacio de discrecionalidad empresarial frente a la prohibición antidiscriminatoria, al habilitar al empleador para que, en los supuestos en que estime que un aspecto de la vida personal del trabajador es funcionalmente relevante, pueda invocar esa relevancia como fundamento de una decisión de trato diferenciado sin que la prohibición contenida en el numeral 10 le resulte oponible".

Compartimos esta conclusión de la sentencia según la cual esa finalidad no supera el estándar de imperiosidad exigible. Sin embargo, estimamos que la razón decisiva podía formularse de manera más directa: el ordenamiento jurídico ya reconoce al empleador instrumentos suficientes para reaccionar frente a conductas concretas de la persona trabajadora que incidan de manera real y demostrable en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. No existe, por tanto, una necesidad constitucional de exceptuar una prohibición antidiscriminatoria para preservar esas facultades empresariales.

En efecto, como la propia sentencia reconoce, los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el reglamento interno de trabajo y la potestad disciplinaria permiten al empleador adoptar las medidas legalmente procedentes cuando determinadas conductas inciden en la ejecución de las obligaciones laborales. La inexequibilidad de la cláusula acusada no impide el ejercicio de esas facultades ni obliga al empleador a tolerar incumplimientos objetivos vinculados con la prestación del servicio.

Por consiguiente, la excepción resulta innecesaria para proteger la libertad de empresa o las facultades legítimas de dirección y disciplina del empleador y, al mismo tiempo, introduce un riesgo particularmente grave para los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, pues permite que aspectos de su vida personal sean considerados relevantes para modular una prohibición legal de discriminación.

Desde esa perspectiva, la cláusula tampoco supera el juicio de proporcionalidad en sentido estricto. El eventual beneficio que pudiera derivarse de preservar un margen adicional de discrecionalidad empresarial es reducido, porque el ordenamiento ya contiene mecanismos suficientes para atender las conductas que afecten objetivamente el trabajo. En cambio, el costo constitucional es especialmente intenso: debilita una garantía antidiscriminatoria y expone a personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados a que características personales o identitarias sean utilizadas para justificar decisiones laborales desfavorables.

Por lo anterior, aunque compartimos la declaratoria de inexequibilidad y buena parte de las razones desarrolladas por la mayoría, consideramos que el análisis debía situar en un lugar central la naturaleza de la prohibición exceptuada. La cláusula acusada no era simplemente una regla sobre el ejercicio de las facultades empresariales, sino una excepción a una prohibición expresa de discriminar y de generar, inducir o promover prácticas discriminatorias. Esa circunstancia, unida a la existencia de instrumentos laborales suficientes para atender conductas que afecten objetivamente el desempeño, permitía concluir de manera más directa que la medida no satisfacía las exigencias del escrutinio estricto.

Fecha ut supra , HECTOR ALFONSO CARVAJAL LONDOÑO Magistrado LINA MARCELA ESCOBAR MARTÍNEZ Magistrada [1] Expediente digital D0016820, “D0016820. Auto inadmite demanda. pdf”.

[2] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor. [3] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento denominado “Auto que Admite la demanda.pdf.” En concreto, se invitó a participar Ministerio de Justicia y del Derecho; al Ministerio del Trabajo; al Ministerio de la igualdad y equidad, a la Clínica Jurídica contra la Violencia Intrafamiliar y de Género -VIG- de la Universidad del Rosario, Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social -PAIIS de la Universidad de los Andes, a la Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos de la Universidad de la Sabana, al Centro de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, a la Corporación Sisma Mujer, al Centro de Estudios de derecho, Justicia y Sociedad -DeJusticia, al Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, al Observatorio Laboral de la Universidad Pontificia Javeriana, al Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia, a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT, a los Representantes a la Cámara María Fernanda Carrascal Rojas, Germán José Gómez López y Alfredo Mondragón Garzón y a los Senadores de la República Juan Felipe Lemus Uribe, Jhon Jairo Roldán Avendaño, Aida Yolanda Avella Esquivel, Carlos Manuel Meisel Vergara, Juan Samy Merheg Marún, Carlos Abraham Jiménez López, Richard Humberto Fuelantala Delgado y Angélica Lisbeth Lozano Correa y a l Doctor Bernardo Andrés Carvajal Sánchez.

[4] Diario Oficial No. 53.160 de 25 de junio de 2025. [5] Expediente digital D0016820, “D0016820. Demanda ciudadana.pdf”, p. 3. [6] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 17 de octubre de 2025 que contiene la intervención de María Felisa Caicedo Rentería y Daniela Fernández Mesa, pp. 5 y 6.

[7] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 20 de octubre de 2025 que contiene la intervención del ciudadano Marlon Andrés Guerrero Gómez p. 10.

[8] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documentos del 21 y 22 de octubre de 2025 que contiene la intervención de los ciudadanos Luis Fernando Bolívar Castañeda, Gelmuth Durán Peláez estudiantes de la institución universitaria Politécnico Gran Colombiano pp. 5 a 10.

[9] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 22 de octubre de 2025, que contiene la intervención de los ciudadanos Marlon Andrés Guerrero Gómez, Harley Felipe Riascos Salazar, Johan Sebastián

Penagos Calderón, María Ximena Aguilar Moreno, Juan José Núñez Muñoz, Andrés Esteban De Zubiría Sánchez pp. 4 a 6.

[10] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 22 de octubre de 2025, que contiene la intervención de la Universidad Libre de Colombia, suscrita por Kenneth Burbano Villamarín, Ignacio Perdomo Gómez, Mariajose Morales Ochoa, Laura Valentina Cubillos y María Paula Valencia. Pp. 4 a 10.

[11] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 21 de octubre de 2025, que contiene el concepto de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, pp. 7 a 9.

[12] Expediente digital, Documento denominado " D0016820-Conceptos e Intervenciones-(2025-10-22 22-01-48).pdf " pp. 4 a 15. [13] Expediente digital, documento denominado " D0016820-Conceptos e Intervenciones-(2025-10-22 22-09-50).pdf " [14] Ibidem , pp. 5 a 7.

[15] Ibidem, pp. 7 y 8. [16] Expediente digital D-16.820 AC contenido en Siicor, documento del 21 de noviembre de 2025 que contiene el concepto del Procurador General de la Nación, Gregorio Eljach Pacheco, p. 3.

[17] Ibidem, p 22. [18] Ibidem, pp. 18 a 22. [19] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-1115 de 2004, C-1300 de 2005, C-074 de 2006, C-929 de 2007, C-623 de 2008, C-035 de 2020, C-493 de 2020, C-138 de 2023, C-120 de 2024 y C-513 de 2024.

[20] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-623 de 2008. [21] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-623 de 2008, C-212 de 2022, C-138 de 2023 y C-337 de 2024. En palabras de esta Corte:

"(…) Aun cuando en principio, es en el auto admisorio donde se define si la demanda cumple o no con los requisitos mínimos de procedibilidad, ese primer análisis responde a una valoración apenas sumaria de la acción, llevada a cabo únicamente por cuenta del Magistrado Ponente, razón por la cual, la misma no compromete ni define la competencia del Pleno de la corte, que es en quien reside la función constitucional de decidir de fondo sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes y los decretos con fuerza de ley (C.P. art. 241-4-5)." [22] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencias C-1052 de 2001, C-623 de 2008, C-303 de 2021, C-138 de 2023, C-470 de 2023, C-513 de 2024, entre otras. [23] Cfr., Corte Constitucional, Sentencia C-623 de 2008.

[24] Cfr., Corte Constitucional, Sentencias C-509 de 1996, C-1048 de 2000, C-011 de 2001 y C-623 de 2008. [25] Cfr., Corte Constitucional, Sentencia C-623 de 2008.

[26] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-295 de 2021. En esa decisión, la Corte Constitucional dijo: "Así, lo contenido en los dos fundamentos jurídicos anteriores, debe analizarse tomando en consideración los siguientes elementos: 1) que, como se mencionó con anterioridad, a los ciudadanos no se les exige cualificación académica alguna como requisito para demandar. 2) Que un análisis estricto de estos requerimientos puede afectar la democracia participativa. 3) Que las sentencias inhibitorias deben ser excepcionales, pues es necesario proteger el derecho de acceso a la justicia. Y 4) que la propia Sentencia C-1052 de 2001 resaltó la importancia del principio pro actione, según el cual, siempre que exista duda sobre el cumplimiento de los requisitos adjetivos de una demanda, aquella debe resolverse en favor del actor. Prefiriéndose, en tal caso, un fallo de fondo." [27] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencia C-050 de 2021. [28] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002. [29] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-479 de 1992.

[30] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-580 de 1996, C-019 de 2004, C-038 de 2004, C-100 de 2005, C-177 de 2005, C-425 de 2005, C-593 de 2014, C-536 de 2019, C-171 de 2020, entre otras.

[31] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-055 de 1999, C-969 de 2012 y C-616 de 2013, C-171 de 2020. [32] Al explicar la razón de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos en la Sentencia C-023 de 1994 la Corte justificó esta restricción en que se “ debe apuntar a la conexidad del trabajo con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad .” Y agregó que “ no se trata de laborar de cualquier forma, sino de una manera adecuada a la dignidad del trabajador ” También afirmó que “ para renunciar jurídicamente a la dignidad humana, tendría que renunciarse al ser personal, hipótesis impensable en un orden social justo. El Estado Social de Derecho, que tiene como fin servir a la comunidad, no puede tolerar que el derecho al trabajo -que es de interés general-, se vea menguado por renuncias que el trabajador en estado de necesidad pueda verse forzado a hacer ”, puesto que “ de una u otra forma, implicaría renunciar a uno de los fines personales del hombre, que es, como se ha dicho, el de buscar su propia realización a través de un trabajo honrado y lícito, y cuando un fin es inalcanzable, de una u otra forma, todos los medios van perdiendo su razón de ser.” [33] Colombia ha ratificado 61 convenios, 54 de ellos están en vigor, entre los cuales se encuentran los 8 fundamentales.

[34] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-200 de 2019, reiterada en la Sentencia C- 408 de 2021. [35] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-521 de 1995, reiterada en las sentencias C-898 de 2006 y T-074 de 2023.

[36] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-898 de 2006, reiterada en las sentencias C-078 de 2007, T-074 de 2023 y C-331 de 2023. [37] “ La definición se aproxima a los desarrollos jurisprudenciales de esta Corte, así como a lo señalado en la Observación General N° 18 del Comité DESC.” [38] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2026.

[39] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-011 de 2026. [40] Ibidem. [41] Ermida Uriarte, Oscar, Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación, Revista Real Card , Guatemala, núm. 5, junio de 2011, p. 16. Sobre el concepto de dignidad, ha señalado “Tratase, según lo ha expresado el Tribunal Constitucional español, de la estima que merece toda persona por el solo hecho de serlo; es el respeto debido a todo ser humano y su derecho a vivir una vida digna. Incluye, por tanto, el derecho a condiciones mínimas de existencia, que deben ser aseguradas por el Estado y por el orden económico. Y en el mundo del trabajo, el derecho a tener una vida digna depende del hecho de poseer un trabajo decente y digno”.

[42] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-107 de 2002 [43] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2022. [44] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 1992, reiterada en las Sentencias C-202 de 1998, C-1163 de 2000, C-969 de 2012 y C-212 de 2022.

[45] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2022. [46] Entre otros, la Declaración Universal de los Derechos Humanos , el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDC, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer , la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), el Protocolo de San Salvador, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC).

[47] Colombia ratificó el Convenio 111 de la OIT (Discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado en 1958) mediante la Ley 22 de 1967, aprobada el 16 de febrero de 1967.

[48] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-428 de 2025. [49] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-139 de 2018. [50] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-221 de 1992.

[51] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-401 de 2005. La inclusión de los convenios de la OIT en el bloque de constitucionalidad debe hacerse, entonces, de manera diferenciada y fundamentada, caso por caso, según la materia de la

que se ocupan.

[52] Ibidem. [53] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-582 de 1999, reiterada en las sentencias C-271 de 2007 y C-327 de 2016. [54] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-941 de 2010, C-327 de 2016 y C-139 de 2018, entre otras.

[55] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-582 de 1999, reiterada en las sentencias C-271 de 2007 y C-327 de 2016. [56] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-139 de 2018.

[57] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-469 de 2016. [58] Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03. [59] Dulitzky, Ariel E. Alcance de las obligaciones internacionales de los derechos humanos, Derecho internacional de los derechos humanos , México, Fontamara, 2006, pp. 96 y 97. “En palabras de Dulitzky, “la no discriminación constituye un principio tan básico, que aun cuando algunos tratados de derechos humanos facultan. a los Estados parte para que en situaciones excepcionales adopten disposiciones que suspendan determinados derechos, se exige, entre otras cosas, que dichas disposiciones no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social”.

[60] Suscrita en junio de 1998 y enmendada en la 110 a reunión (2022). [61] Además, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la adicionada en el año 2022, un entorno de trabajo seguro y saludable.

[62] La declaración de junio de 1998 definió como fundamentales 8 Convenios, no obstante, en el año 2022 le otorgó esa calificación a los Convenios 155 y 168.

[63] Cfr . Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2002. [64] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2022.

[65] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-566 de 1995, C-209 de 2012, C-1019 de 2012, C-178 de 2014, C-725 de 2015, C-335 de 2016, C-115 de 2017, C-220 de 2017, C-605 de 2019, C-050 de 2021, entre otras.

[66] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-1048 de 2005 y C-050 de 2021. [67] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-1287 de 2001, C-818 de 2010, C-329 de 2015, C-104 de 2016, C-015 de 2018, C-043 de 2018.

C-605 de 2019, C-029 de 2020 y C-005 de 2021, entre otras. [68] Como, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 2º), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 1º), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2º).

[69] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-586 de 2016. [70] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C- 250 de 2012, C-239 de 2014, C-605 de 2019, C-084 de 2020 entre otras.

[71] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-862 de 2008, C-818 de 2010, C-629 de 2011, C-250 y C-1021 de 2012, C-015, C-239, C-240 y C-811 de 2014, C-329 de 2015, C-104 y C-335 de 2016, C-015 de 2018, C-605 de 2019.

[72] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-296 de 2012. [73] Cfr . Corte Constitucional, sentencias C-090 de 2001, SU-388 de 2005, C-624 de 2008, C-250 y C-296 de 2012, C-178 de 2014, C-329 de 2015, C-220 de 2017, C-605 de 2019, C-084 de 2020 y C-050 de 2021.

[74] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-050 de 2021. [75] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-605 de 2019. En ese sentido también se pronunciaron las sentencias C-239 de 2014, C-335 de 2016, C-345 y C-430 de 2020.

[76] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-673 de 2001 y C-586 de 2016, entre otras. [77] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-964 de 2003.

[78] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-481 de 1998 y C-112 de 2000. [79] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-112 de 2000. [80] Ibidem.

[81] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-964 de 2003. [82] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2021. [83] Entre los cuales se pueden mencionar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- (1981); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995);

la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995).

[84] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2021 [85] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-371 de 2000, C-667 de 2006, C-335 de 2013, C-197 de 2023, entre otras.

[86] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-371 de 2000, C-667 de 2006, C-335 de 2013, entre otras. [87] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-197 de 2023, reiterada en la Sentencia C-054 de 2024.

[88] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-038 del 2021, reiterada en la Sentencia C-054 de 2024. [89] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-062 de 2011, T-099 de 2015, C-408 de 2023.

[90] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-321 de 2023, T-188 de 2024. [91] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-675 de 2017, y C-408 de 2023.

[92] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias SU-440 de 2021, C-324 de 2023 y C-408 de 2023. [93] “ Corte Constitucional, sentencias T-314 de 2011, T-478 de 2015 y T-363 de 2016 .” [94] “ Corte Constitucional, sentencias T-909 de 2011, T-562 de 2013, T-565 de 2013, T-804 de 2014, T-099 de 2015, T-363 de 2016, T-030 de 2017, T-392 de 2017, T-143 de 2018 y T-335 de 2019 .” [95] “ Corte Constitucional, sentencias C-371 de 2000 y C-963 de 2003. “Los criterios sospechosos son, en últimas, categorías que ‘i) se fundan en rasgos permanentes de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia a riesgo de perder su identidad; (ii) han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; y, (iii) no constituyen, per se, criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racional y equitativo de bienes, derechos o cargas sociales. El constituyente consideró, entonces, que cuando se acude a esas características o factores para establecer diferencias en el trato, se presume que se ha incurrido en una conducta injusta y arbitraria que viola el derecho a la igualdad’ ” [96] “ Corte IDH, caso “Duque contra Colombia”, sentencia del 26 de febrero de 2016. Ver también, Corte IDH, caso “Flor Freire Vs. Ecuador”, sentencia del 31 de agosto de 2016 y caso “Vicky Hernández y otras contra Honduras”, sentencia del 26 de marzo de 2021.

” [97] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-314 de 2011 y T-335 de 2019. [98] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-675 de 2017. [99] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencia C-408 de 2023. [100] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia SU-440 de 2021. [101] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-408 de 2023.

[102] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-268 de 2000, reiterada en la sentencia C-075 de 2007. [103] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-068 de 2021, T-033 de 2024 y T-314 de 2024.

[104] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-141 de 2017, T-068 de 2021, T-365 de 2022, T-033 de 2024 y T-314 de 2024. [105] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias C-075 de 2007, C-577 de 2011, T-804 de 2014, T-068 de 2021, T-033 de 2024.

[106] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-41 de 2017 y T-068 de 2021. [107] Caso Toonen c. Australia. Comunicación No 488/1992, Informe del Comité de Derechos Humanos, UN Doc. A/49/40, vol. II, 226-37.

[108] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2019, T-314 de 2024. [109] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2019. [110] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2019. En esa oportunidad la Corte estableció que el juicio integrado de igualdad es la metodología idónea para decidir cargos que plantean violación del principio de igualdad.

[111] Sobre la necesidad de realizar este juicio, en la Sentencia C-220 de 2017, la Corte indicó que “Al ser necesario que el principio de igualdad tenga que ser concretado la jurisprudencia constitucional se ha aproximado al mandato de igualdad en la casuística, de manera que ha advertido que no existen, en la práctica, situaciones idénticas, ni supuestos absolutamente diferentes. Lo que se presenta, en cambio, son supuestos (situaciones, personas, grupos) con igualdades y desigualdades parciales, así que la tarea del juez consiste en determinar cuáles poseen mayor relevancia desde criterios normativos contenidos en el ordenamiento jurídico, para concluir si deben o no recibir el mismo tratamiento por parte del derecho. Lo anterior, ha llevado a concluir a la Corte que no todo trato diferente es reprochable desde el punto de vista constitucional, pues un trato diferente basado en razones constitucionalmente legítimas es también legítimo, y un trato diferente que no se apoye en esas razones debe considerarse discriminatorio y, por lo tanto, prohibido”.

[112] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-022 de 2020. [113] En la Sentencia C-673 de 2001, reiterada en las sentencias C-234 de 2019 y C-220 de 2022, se establecieron los siguientes criterios:

“(i) en el test de intensidad leve -que es el ordinario- el juicio de constitucionalidad debe establecer que la finalidad y el medio sean legítimos, esto es, constitucionalmente no prohibidos; y, que el medio sea potencialmente adecuado para alcanzar el fin. (ii) En el juicio de intensidad intermedio, por su parte, el fin debe ser legítimo e importante, por promover “intereses públicos valorados por la Carta o en razón a la magnitud del problema que el legislador busca resolver”; y el medio, además de no estar prohibido, debe ser adecuado y efectivamente conducente para la consecución del fin. Y, finalmente, (iii) el test de intensidad estricta exige establecer que el fin es legítimo, importante e imperioso; y el medio, además de legítimo, debe ser adecuado, efectivamente conducente y necesario para la consecución del fin, esto es, que no puede ser reemplazado por uno menos lesivo. Adicionalmente, en estos casos, se exige adelantar un juicio de proporcionalidad en sentido estricto.” [114] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencia C-220 de 2017. [115] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-673 de 2001, C-520 de 2016, C-220 de 2017, C-115 de 2017 y C-022 de 2020.

[116] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias C-520 de 2016 y C-022 de 2020. [117] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-586 de 2016. [118] Cfr.

Corte Constitucional, Sentencia C-586 de 2016. [119] Cfr . Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, T-288 de 1995, C-022 de 1996, T-1042 de 2001, T-022 de 2021, entre otras.

[120] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-513 de 2024. [121] Cfr ., Corte Constitucional, Sentencia C-462 de 2023. [122] Ibidem. [123] Cfr., Corte IDH. Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana. Fondo Reparaciones y Costas.

Sentencia de 24 de octubre de 2012. Serie C No. 251. Cfr. también, Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana.

Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282, párr. 263. La Corte estima que una violación del derecho a la igualdad y no discriminación se produce también ante situaciones y casos de discriminación indirecta reflejada en el impacto desproporcionado de normas, acciones, políticas o en otras

medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, o tengan un alcance general y no diferenciado, produzcan efectos negativos para ciertos grupos vulnerables.

Tal concepto de discriminación indirecta también ha sido reconocido, entre otros órganos, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el cual ha establecido que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionado perjudicial en un grupo particular puede ser considerada discriminatoria aún si no fue dirigida específicamente a ese grupo. En el mismo sentido: Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282, párr. 263.

[124] Cfr. Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

[125] Cfr., Corte Constitucional, Sentencia C-338 de 2024. Ver también, las sentencias C-481 de 1998, C-075 de 2007, C-577 de 2011, SU-216 de 2016, entre otras.

[126] Cfr . Ley 2466 de 2025, art. 4. [127] Ibidem . Art. 16. [128] Ibidem . Art. 18. [129] Ibidem . Art. 19. [130] Ibidem . Art. 20. [131] Cfr ., Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2019:

“el escrutinio estricto o fuerte evalúa (i) si el fin perseguido por la norma es imperioso; (ii) si el medio escogido, además de ser efectivamente conducente, es necesario, esto es, si no puede ser reemplazado por otros menos lesivos para los derechos de los sujetos pasivos de la norma;

y, por último, (iii) si los beneficios de adoptar la medida exceden o no las restricciones impuestas sobre otros valores o principios constitucionales; es decir, si la medida es proporcional en sentido estricto. Esta modalidad de escrutinio se aplica a hipótesis en las que la misma Constitución señala mandatos específicos de igualdad, lo que se traduce en una menor libertad de configuración del Legislador y, por consiguiente, en un juicio de constitucionalidad más riguroso. De esta forma, la Corte Constitucional ha aplicado el escrutinio estricto o fuerte cuando la medida (i) contiene una clasificación sospechosa como las enumeradas no taxativamente en el inciso 1° del artículo 13 de la Constitución; (ii) afecta a personas en condiciones de debilidad manifiesta o grupos discriminados o marginados; (iii) en principio, impacta gravemente un derecho fundamental; o (iv) crea un privilegio”.

[132] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-388 de 2022. [133] Cfr. Gaceta del Congreso No. 1152 del 25 de agosto de 2023, p 5. [134] Cfr . Gaceta del Congreso No. 1152 del 25 de agosto de 2023.

[135] Cfr . https://www.camara.gov.co/reforma-laboral-1297/ [136] Cfr . Gaceta del Congreso No. 1162 del 16 de agosto de 2024. [137] Cfr . Gaceta del Congreso No 1900 del 6 de noviembre de 2024.

[138] En esta oportunidad, al analizar si la disposición demandada cumple una finalidad imperiosa, la Sala Plena tendrá en consideración algunos aspectos que por regla general se evalúan al momento de determinar si las medidas son necesarias o proporcionales en sentido estricto, pero que por las particularidades del caso bajo examen ayudan a ilustrar que la medida acusada no es indispensable para la satisfacción de los contenidos constitucionales.

[139] Cfr ., Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL2857-2023, Rad. 94307, 23 de agosto de 2023. [140] Ibidem. [141] Cfr., Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2019.

[142] Cfr., Corte Constitucional, Sentencia C-032 de 2025. [143] Cfr . Sentencia C-008 de 2023. [144] Corte Constitucional, sentencias C- 250 de 2012, C-239 de 2014, C-605 de 2019, C-084 de 2020, entre otras.

[145] Corte Constitucional, sentencias C-862 de 2008, C-818 de 2010, C-629 de 2011, C-250 y C-1021 de 2012, C-015, C-239, C-240 y C-811 de 2014, C-329 de 2015, C-104 y C-335 de 2016, C-015 de 2018, C-605 de 2019.

[146] Corte Constitucional, sentencias C-481 de 1998 y C-112 de 2000. [147] Corte Constitucional, Sentencia C-964 de 2003. [148] Corte Constitucional, Sentencia C-462 de 2023.

[149] Ibidem. [150] Corte Constitucional, Sentencia C-345 de 2019: “el escrutinio estricto o fuerte evalúa (i) si el fin perseguido por la norma es imperioso; (ii) si el medio escogido, además de ser efectivamente conducente, es necesario, esto es, si no puede ser reemplazado por otros menos lesivos para los derechos de los sujetos pasivos de la norma; y, por último, (iii) si los beneficios de adoptar la medida exceden o no las restricciones impuestas sobre otros valores o principios constitucionales; es decir, si la medida es proporcional en sentido estricto. Esta modalidad de escrutinio se aplica a hipótesis en las que la misma Constitución señala mandatos específicos de igualdad, lo que se traduce en una menor libertad de configuración del Legislador y, por consiguiente, en un juicio de constitucionalidad más riguroso. De esta forma, la Corte Constitucional ha aplicado el escrutinio estricto o fuerte cuando la medida (i) contiene una clasificación sospechosa como las enumeradas no taxativamente en el inciso 1° del artículo 13 de la Constitución; (ii) afecta a personas en condiciones de debilidad manifiesta o grupos discriminados o marginados; (iii) en principio, impacta gravemente un derecho fundamental; o (iv) crea un privilegio”.

[151] Corte Constitucional, sentencias C-862 de 2008, C-818 de 2010, C-629 de 2011, C-250 y C-1021 de 2012, C-015, C-239, C-240 y C-811 de 2014, C-329 de 2015, C-104 y C-335 de 2016, C-015 de 2018, C-605 de 2019.

[152] Corte Constitucional, Sentencia C-462 de 2023.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-081-26.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.