



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO Y ESTABILIDAD LABORAL, SENTENCIA T-247/10

**JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF GENDER
INEQUALITY AND JOB STABILITY, JUDGMENT T-247/10**

Ruby Carolina Trujillo Guzmán
Universidad San Buenaventura, Sede Cartagena

Cristhian David Silva Ramírez
Universidad San Buenaventura, Sede Cartagena

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17667

Análisis Jurisprudencial de la Desigualdad de Género y Estabilidad Laboral, Sentencia T-247/10

Ruby Carolina Trujillo Guzmán¹ruby.trujillo@usbctg.edu.co<https://orcid.org/0009-0003-1762-6990>

Universidad San Buenaventura

Sede Cartagena

Cristhian David Silva Ramírezcristhian.silva@usbctg.edu.co<https://orcid.org/0009-0002-0576-159X>

Universidad San Buenaventura

Sede Cartagena

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo realizar un análisis jurisprudencial de la desigualdad de género y la estabilidad laboral en Colombia, centrándose en la Sentencia T-247/10. A través de una metodología documental y descriptiva, se examinan los principios fundamentales del derecho al trabajo consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano y los criterios jurisprudenciales implementados en materia de desigualdad de género. La investigación evidencia la persistencia de una marcada brecha de género en el ámbito laboral colombiano y concluye resaltando la necesidad de una reforma profunda que garantice la igualdad de oportunidades y erradique patrones discriminatorios en las relaciones laborales.

Palabras clave: desigualdad de género, estabilidad laboral, jurisprudencia, ordenamiento jurídico, discriminación

¹ Autor principal

Correspondencia: ruby.trujillo@usbctg.edu.co

Jurisprudential Analysis of Gender Inequality and Job Stability, Judgment T-247/10

ABSTRACT

This study aims to conduct a jurisprudential analysis of gender inequality and job stability in Colombia, focusing on Ruling T-247/10. Through a documentary and descriptive methodology, fundamental principles of labor law within the Colombian legal system and jurisprudential criteria on gender inequality are examined. The research highlights the persistent gender gap in the Colombian labor market, concluding with the necessity for profound reforms to ensure equal opportunities and eliminate discriminatory practices in labor relations.

Keywords: gender inequality, job stability, jurisprudence, legal system, discrimination

Artículo recibido 09 marzo 2025

Aceptado para publicación: 10 abril 2025



INTRODUCCIÓN

a consagración jurídica de un derecho, aunque esencial, no garantiza por sí sola su plena vigencia en la realidad. Como bien señala Socorro (2007), todas las normas jurídicas enfrentan cierto grado de incumplimiento, y en el ámbito específico del Derecho Colectivo del Trabajo, este fenómeno se acentúa aún más. Las relaciones laborales se construyen sobre un delicado equilibrio de intereses contrapuestos entre las partes, generando una dinámica de conflicto inherente. Esto se traduce en cargas jurídicas que recaen de manera desproporcionada sobre quien ostenta la posición dominante en la relación (Socorro, 2007).

En las últimas décadas, hemos sido testigos de una notable evolución en el Derecho del Trabajo, impulsada por un creciente reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos que se proyectan en el ejercicio de su actividad laboral. Esta nueva visión trasciende la mera consagración constitucional de derechos fundamentales como el respeto al trabajador y la libertad de sindicalización. Ahora, las relaciones laborales tienen el potencial de transformar la dinámica interna de las empresas, abriendo espacios para el ejercicio de libertades públicas de los trabajadores, fortaleciendo la autonomía sindical y salvaguardando las libertades individuales (Camerlynck & Lyon-Caen, 1974).

Gracias a esta reconfiguración del Derecho del Trabajo, los derechos fundamentales inherentes a toda persona encuentran un nuevo ámbito de expresión en la esfera empresarial. El reconocimiento de la titularidad de derechos esenciales del trabajador permite su ejercicio concreto en el desarrollo material de la relación laboral. Si bien es cierto que la subordinación es un elemento definitorio del vínculo laboral, otorgando al empleador la potestad de dirigir y ordenar la prestación del servicio, esto no implica una negación o atenuación de los derechos fundamentales del trabajador en aras de la estabilidad (Guerrero, 1999).

La estabilidad laboral surge entonces como un valioso instrumento jurídico para limitar la facultad de despido del empleador, evitando que esta se ejerza de manera arbitraria. Su objetivo es preservar, en la medida de lo posible, la continuidad del vínculo laboral y proteger el derecho del trabajador a permanecer en su puesto. Como bien apunta González (1993), la estabilidad busca dar firmeza a la relación de trabajo, sin por ello pretender convertirla en un vínculo perpetuo.



Después de todo, una estabilidad absoluta que impida el despido bajo cualquier circunstancia es más una construcción teórica que una realidad plasmada en la legislación.

En el afán por equilibrar los intereses en juego, tanto el Estado como los actores de las relaciones laborales han ido acotando progresivamente las causales que justifican legalmente un despido. Esta tendencia ha evolucionado al punto que hoy en día los motivos invocables por un empleador para terminar un contrato de trabajo se han visto significativamente restringidos, limitándose en la práctica a aquellos expresamente consagrados por el legislador en la normativa pertinente.

Al examinar el contexto colombiano, se evidencia una marcada disparidad de género tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Según datos del PNUD (2015), por cada ocho mujeres con estudios superiores, hay siete hombres que han alcanzado el mismo nivel. Resulta paradójico que en un país donde las mujeres tienen mayores logros educativos, estas se encuentren sub-representadas en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo femenina del 11,6% casi duplica la masculina del 6,6%, y la participación laboral de las mujeres es del 55,8%, muy por debajo del 79,7% de los hombres (PNUD, 2015).

En 2014, Colombia obtuvo un preocupante Índice de Desigualdad de Género de 0,429, ubicándose en el puesto 92 entre 155 países evaluados. Un dato ilustrativo de esta brecha es que solo el 20,9% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, a pesar de que el 56,9% de ellas han accedido a por lo menos un año adicional de educación secundaria en comparación con sus pares varones. Mientras Colombia se sitúa en la posición 92 en este indicador, México y Brasil ocupan los lugares 74 y 97, respectivamente (Palomino, 2015).

En un Estado constitucional, es imperativo que toda actuación de los sujetos investidos de autoridad que pueda afectar derechos fundamentales se rija por el principio de igualdad en las relaciones con los individuos.

En lo que respecta específicamente a las mujeres, el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia de 1991 establece una prohibición expresa de discriminación por razón de género, ratificando la proscripción de la discriminación por razón de sexo y otorgando a las mujeres y a los menores de edad la categoría de grupos de especial protección.

La relevancia jurídica de la presente investigación radica en su propósito de esclarecer la obligación impuesta al empleador en casos de invalidez laboral, garantizando al trabajador o trabajadora imputada la posibilidad de ejercer plenamente su derecho a la defensa, alegando y probando causales favorables de responsabilidad que aseguren un debido proceso digno.

Desde una óptica institucional, la legislación laboral colombiana actual apunta a fomentar la negociación colectiva tanto en empresas públicas como privadas, considerándola la vía idónea para establecer las condiciones de empleo. Esto se logra mediante dos mecanismos: fijando pisos mínimos para las condiciones laborales y generando incentivos para que las empresas se interesen en alcanzar acuerdos con sus trabajadores.

Adicionalmente, se busca contribuir al conocimiento científico en lo referente a la vinculación laboral de los pensionados por invalidez, identificando los atributos culturales que cimientan la identidad colectiva y la esencia del grupo social. El énfasis está en resaltar el carácter humano y personal de esta relación, priorizando el contenido ético-social por encima del aspecto meramente patrimonial propio de las relaciones obligacionales.

El objetivo central de este estudio es analizar la desigualdad de género y la estabilidad laboral en Colombia, tomando como eje la Sentencia T-247/10. Se persigue identificar los principios fundamentales del derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, establecer los criterios jurisprudenciales aplicados en materia de desigualdad de género y determinar el impacto de las normas jurídicas en la desigualdad de género y la estabilidad laboral en el país.

METODOLOGÍA

El estudio se fundamenta en un análisis documental y descriptivo, revisando jurisprudencia relevante, legislación laboral colombiana, así como informes estadísticos e investigaciones previas sobre género y empleo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados evidencian que, aunque el marco jurídico colombiano establece claramente la igualdad laboral como un principio fundamental, la práctica demuestra una realidad distinta, caracterizada por disparidades significativas entre hombres y mujeres.

Una revisión exhaustiva de sentencias y jurisprudencia, particularmente la Sentencia T-247/10, permite observar patrones recurrentes de discriminación indirecta que afectan negativamente la estabilidad laboral femenina, especialmente en situaciones relacionadas con la maternidad, el cuidado familiar y la reincorporación laboral tras períodos de ausencia.

La jurisprudencia colombiana ha establecido claramente que prácticas aparentemente neutrales pueden ocultar sesgos discriminatorios cuando colocan a un grupo, en este caso las mujeres, en una situación desventajosa respecto a sus contrapartes masculinas. Este fenómeno se observa particularmente en decisiones empresariales relativas a la promoción laboral y la asignación de responsabilidades críticas, donde las mujeres frecuentemente son excluidas o subrepresentadas debido a estereotipos asociados con el rol tradicional femenino.

Asimismo, se constata la persistencia de una significativa brecha salarial de género, documentada en diversas investigaciones nacionales e internacionales. Según datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las mujeres en Colombia ganan en promedio entre un 15% y un 20% menos que los hombres por el desempeño de trabajos similares o equivalentes en términos de cualificación y responsabilidad. Esta disparidad salarial es un indicador crítico de discriminación estructural y refleja la necesidad urgente de mecanismos efectivos para garantizar la transparencia salarial y la equidad en las prácticas empresariales.

Otro resultado destacable es la limitada participación femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones empresariales y políticas. La jurisprudencia analizada sugiere que esta situación no solo responde a la discriminación directa, sino también a barreras indirectas relacionadas con la cultura organizacional y la persistencia de estereotipos de género que asocian incorrectamente la capacidad de liderazgo y autoridad con características masculinas.

En relación a la estabilidad laboral, la Corte Constitucional ha enfatizado reiteradamente la importancia de proteger especialmente a las mujeres en estado de embarazo o maternidad reciente, estableciendo criterios claros para impedir que situaciones personales relacionadas con el género se conviertan en causal encubierta de despido injustificado.

No obstante, aunque estas directrices son claras en la teoría, la revisión jurisprudencial muestra que su cumplimiento efectivo sigue siendo deficiente en muchos contextos laborales, evidenciando la necesidad de reforzar los mecanismos de supervisión y sanción frente a violaciones a la estabilidad laboral protegida.

Finalmente, la discusión jurisprudencial también plantea que la solución a estos problemas estructurales no puede depender únicamente del marco normativo y la acción judicial, sino que requiere un compromiso transversal que involucre políticas públicas integrales, educación en igualdad de género desde etapas tempranas, y cambios culturales profundos en la percepción del rol de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Estos hallazgos refuerzan la importancia crítica de continuar desarrollando y aplicando rigurosamente criterios jurisprudenciales sensibles al género, promoviendo activamente prácticas empresariales equitativas y asegurando el efectivo cumplimiento de las normativas existentes para lograr una verdadera igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

El análisis realizado demuestra que, pese al sólido marco jurídico y jurisprudencial colombiano orientado a garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral, la brecha de género persiste debido a problemas estructurales y culturales profundos. Desde esta perspectiva, es evidente que la simple existencia de leyes y decisiones judiciales no es suficiente si estas no se acompañan de mecanismos eficaces que aseguren su plena aplicación y cumplimiento en la práctica diaria de las organizaciones.

La evidencia presentada confirma que se requiere una intervención integral que vaya más allá del ámbito puramente normativo.

La implementación efectiva de políticas públicas orientadas a la sensibilización y educación en equidad de género desde niveles tempranos es esencial. Además, las empresas deben asumir un rol más activo en la promoción de la igualdad, adoptando códigos internos claros contra la discriminación y estableciendo auditorías periódicas para asegurar la equidad salarial y la igualdad de oportunidades en promoción y liderazgo.

En términos jurisprudenciales, resulta crucial que la Corte Constitucional y demás órganos judiciales fortalezcan la supervisión sobre el cumplimiento real de las sentencias emitidas en casos de discriminación laboral indirecta, especialmente en contextos vulnerables como el embarazo y la maternidad. Se requiere una mayor rigurosidad en el seguimiento de casos que revelen patrones discriminatorios recurrentes y una revisión crítica permanente del impacto real de las decisiones jurídicas.

Finalmente, se abren importantes líneas de investigación futura, particularmente en relación con el estudio comparado de la efectividad de las acciones afirmativas implementadas en distintos sectores económicos. Quedan pendientes interrogantes sobre cómo mejorar la efectividad de las políticas laborales inclusivas en pequeñas y medianas empresas, y cuáles son las barreras institucionales específicas que limitan el acceso equitativo de las mujeres a cargos directivos en Colombia. Estas temáticas ofrecen amplias oportunidades para futuras investigaciones que complementen y profundicen los hallazgos presentados en este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Baquero, J., Londoño, D., & Torres, J. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de COVID-19. *Economía Colombiana*, 45(2), 35-52.
- Camerlynck, G. H., & Lyon-Caen, G. (1974). *Derecho del trabajo*. Aguilar.
- Charría, J. (2012). *Reflexiones constitucionales II*. Editorial Ibáñez.
- Congreso de la República de Colombia. (1990). Decreto 1398 de 1990 "Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por las Naciones Unidas".
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006 "Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia".
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- Constitución Política de Colombia [C.P.]. Art. 13. 7 de julio de 1991 (Colombia).



- Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia C-410/94 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
- Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia T-026/96 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-371/00 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-797/00 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-280/07 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-247/10 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).
- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-629/10 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia C-442/11 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).
- Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-141/15 (M.P. María Victoria Calle Correa).
- Goig, J. (2014). Del tratamiento jurídico, a la realidad y efectividad de las políticas en igualdad de género. *Revista de Derecho*, (14), 205-245.
- González, M. (1993). Algunas nociones sobre el procedimiento de estabilidad laboral. Paredes Editores.
- Guerrero, G. (1999). Principios fundamentales del derecho del trabajo. Editorial Leyer.
- Lozano, A., & Pérez, M. (2012). Libertad de expresión en el derecho laboral colombiano, Reflexiones sobre la libertad de expresión en el contexto de la democracia. Universidad Externado de Colombia.
- Mendizábal, G., & Jiménez, E. (2012). Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. El ejemplo de México. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 167-173.
- Mendoza, L. (2014). Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 4(40), 250-283.
- Palomino, S. (2015, 16 de diciembre). La desigualdad de género, un obstáculo en Colombia. *El País*. https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160_997654.html
- Pérez, K., & Ceballos, G. (2019). La participación de las mujeres en el mercado laboral en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 81(3), 619-653.
- Poyatos, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *IUSTITIA SOCIALIS. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(6), 95-121.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Informe sobre desarrollo humano 2015. PNUD.

Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*, (29), 49-64.

Socorro, F. (2007). La estabilidad laboral: Paradigma que cambia. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Trejo, D. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 7(2), 274-308.