



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

**PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LA
MUJER TRABAJADORA EN COLOMBIA:
FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL,
ESTÁNDARES INTERNACIONALES,
SUBREGLAS JURISPRUDENCIALES Y
APLICACIÓN CRÍTICA A CASOS DE
DISCRIMINACIÓN**

**STRENGTHENED LABOR PROTECTION FOR WORKING
WOMEN IN COLOMBIA:
CONSTITUTIONAL BASIS, INTERNATIONAL STANDARDS,
CASE LAW PRECEDENTS, AND CRITICAL APPLICATION TO
CASES OF DISCRIMINATION**

Hayder Alejandro Romero Sierra
Corporación Unificada Nacional de Educación Superior

Maira Alejandra Galindo López
Corporación universitaria Minuto de Dios

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4.25449

Protección laboral reforzada de la mujer trabajadora en Colombia: fundamento constitucional, estándares internacionales, subreglas jurisprudenciales y aplicación crítica a casos de discriminación

Hayder Alejandro Romero Sierra¹hars200588@gmail.com<https://orcid.org/0009-0005-2359-7270>Corporación Unificada Nacional de Educación
Superior
Colombia / Meta / Villavicencio**Maira Alejandra Galindo López**Malejagalo88@gmail.com<https://orcid.org/0009-0007-1729-7129>Corporación universitaria Minuto de Dios
Colombia / Meta / Villavicencio

RESUMEN

El documento examina críticamente la protección laboral reforzada de las trabajadoras en Colombia como una respuesta legal a las desigualdades históricas, la discriminación estructural, las cargas desproporcionadas de cuidado, la violencia de género y la exclusión del mercado laboral formal. Utilizando un enfoque dogmático, jurisprudencial y críticamente aplicado, examina las normas constitucionales, legales e internacionales que sustentan la protección de las mujeres embarazadas, madres lactantes, cabezas de familia, trabajadoras domésticas, mujeres dedicadas a diferentes oficios, contratistas con relaciones laborales disfrazadas y víctimas de acoso sexual o laboral. La cuestión legal es cómo deben integrarse la Constitución, los convenios de la OIT, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, la jurisprudencia constitucional colombiana y los estándares interamericanos para resolver casos de amenaza o violación de las garantías laborales de las mujeres. Se afirma que la protección reforzada no es un privilegio sino una medida de igualdad material para eliminar las barreras reales de acceso, permanencia y avance en el empleo. Se encuentran sub ejemplos de protección de la maternidad, estabilidad para las cabezas de familia, deber de diligencia del empleador, igualdad salarial, protección contra represalias e interseccionalidad.

Palabras clave: protección laboral reforzada; trabajadoras; protección de la maternidad; trabajo decente; discriminación laboral; Convenios de la OIT.

¹ Autor principal

Correspondencia: hars200588@gmail.com

Strengthened Labor Protection for Working Women in Colombia: Constitutional Basis, International Standards, Case Law Precedents, and Critical Application to Cases of Discrimination

ABSTRACT

This critical research paper investigates enhanced labor protections for women workers in Colombia as a legal remedy for historical injustice, inequality, structural discrimination, disproportionate care burdens, gender-based violence, and exclusion from formal labor markets. The article examines the constitutional, jurisprudential, and applied protections for pregnant and breastfeeding women, heads of household, domestic workers, women in general services, contractors in disguised employment relationships, victims of sexual harassment in the workplace, and other forms of work. The key question here is how Colombian constitutional law, ILO conventions, CEDAW, the Belém do Pará Convention, and Inter-American conventions should be integrated into a system of labor rights violations against women to address the situation in Colombia. It argues that enhanced protections can never be a privilege, but rather a measure of substantive equality that eliminates real barriers to access, retention, and advancement in employment. The result is a set of specific and binding sub-rules on maternity protection, job security for heads of household, employer due diligence, equal pay, protection against retaliation, and intersectional analysis.

Keywords: enhanced labor protection; women workers; maternity protection; decent work; employment discrimination; ILO Conventions.

*Artículo recibido 20 mayo 2026
Aceptado para publicación: 20 junio 2026*



INTRODUCCIÓN

La protección laboral reforzada de las mujeres no es una disposición de bienestar ni una fría indiferencia. En el constitucionalismo social contemporáneo es un mecanismo legal de igualdad material para resolver desigualdades que han sido institucionalizadas, estructurales y acumulativas. Las mujeres trabajadoras han tenido que luchar por su ingreso al empleo, permanencia, remuneración, promoción, seguridad social y reconocimiento. Durante décadas, la división sexual del trabajo se ha naturalizado y ha puesto a las mujeres a cargo del cuidado no remunerado. Así que la pregunta no es si la ley debe proteger a las mujeres de tal manera, sino cómo hacerlo sin perpetuar estereotipos paternalistas o crear nuevas barreras para el acceso al empleo (Constitución Política de Colombia, 1991; OIT, 2012).

El derecho laboral colombiano se ha fundado en una tensión constante entre la igualdad formal y la igualdad real. La primera insiste en que todas las personas son iguales ante la ley, y la segunda requiere reconocer que algunas personas experimentan barreras particulares que les impiden alcanzar esa igualdad de manera significativa. Las mujeres embarazadas, las madres lactantes, las madres solteras, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras de servicios generales, los contratistas en relaciones laborales disfrazadas y las víctimas de acoso sexual o laboral están en mayor riesgo de discriminación debido a la subordinación económica, la dependencia familiar y la violencia simbólica o material (Corte Constitucional, SU-075/18; Corte Constitucional, T-104/25).

El concepto de trabajo decente es promovido por la Organización Internacional del Trabajo, que se ocupa del empleo, los derechos fundamentales, la protección y el diálogo sociales. Para algunas personas, el trabajo no es solo ingreso, sino también ciudadanía social y autonomía. Para las mujeres, el trabajo decente es eliminar las barreras al empleo, eliminar la discriminación salarial, proteger la maternidad sin castigar el embarazo en el trabajo, tratar el cuidado como un asunto social, no solo privado, promover entornos libres de violencia y sancionar las represalias contra quienes denuncian. Es esta comprensión, que también es coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8 sobre igualdad de género y trabajo decente para todas las personas (Naciones Unidas, 2015; ONU Mujeres, 2024).



Este artículo ofrece un examen crítico de la protección laboral reforzada que ha sido implementada por la comunidad internacional para apoyar a las mujeres trabajadoras. Apunta a integrar fuentes constitucionales, legales, convencionales, jurisprudenciales y doctrinales, con especial atención a los Convenios de la OIT 100, 111, 156, 183, 189 y 190; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención de Belém do Pará; la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia; y los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre debida diligencia, igualdad, no discriminación, trabajo y violencia de género. Nuestra tesis es que la protección reforzada debe aplicarse de manera estructural, flexible, interseccional e interdisciplinaria, más que como un contrato de trabajo formal.

1. Problema jurídico

El presente artículo pretende dar respuesta a la siguiente pregunta problema: *¿cuáles son los fundamentos normativos, jurisprudenciales y convencionales que obligan al Estado, a los empleadores y a los jueces a reconocer una mayor protección laboral a favor de las mujeres trabajadoras, y cómo deben aplicarse estas normas en casos de despido, no renovación de contratos, discriminación salarial, acoso, informalidad, subcontratación o exclusión laboral debido a embarazo, lactancia, jefatura femenina de hogar, responsabilidades familiares o trabajos históricamente feminizados?*

La hipótesis que se plantea es en el aumento de la protección de las mujeres trabajadoras proviene de tres fuentes. Primero, de la Constitución Política, particularmente los artículos 13, 25, 43, 53 y 93, que tratan sobre la igualdad real, el trabajo digno, la protección especial durante el embarazo y el bloque de constitucionalidad. Segundo, de los instrumentos internacionales de derechos humanos y las normas laborales internacionales, como la CEDAW, Belém do Pará y los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración, no discriminación, responsabilidades familiares, maternidad, trabajo doméstico y violencia o acoso en el mundo laboral. Tercero, de la jurisprudencia constitucional que ha creado subreglas de estabilidad laboral reforzada, presunción de discriminación, admisibilidad excepcional de protección, protección contra represalias y el deber de debida diligencia empresarial.

La metodología adoptada es jurídica-dogmáticas y críticas. Es dogmático porque identifica, sistematiza e interpreta las normas vigentes, jurisprudencial porque se nutre de precedentes



constitucionales e interamericanos, y crítico porque evalúa la capacidad de estas normas en situaciones laborales donde la desigualdad adopta formas encubiertas: contratos de prestación de servicios, subcontratación, informalidad, trabajo doméstico, diversos oficios, periodos de prueba, sucesivas no renovaciones y renunciaciones por acoso. Así, no se trata simplemente de normas sino de su poder transformador.

El presente artículo también adopta un enfoque de género e interseccionalidad. El enfoque de género es ver si ciertas normas aparentemente neutrales tienen diferentes impactos en las mujeres; por ejemplo, el requisito de disponibilidad absoluta de tiempo puede poner a quienes tienen una mayor carga de cuidado en la posición de tener que trabajar más horas y ser castigadas. Por otro lado, la interseccionalidad es una forma de reconocer que la discriminación no solo se trata de sexo sino también de otros factores como clase social, ruralidad, edad, maternidad, discapacidad, migración, etnicidad, orientación sexual, informalidad contractual o educación.

2. La desigualdad histórica como fundamento de la protección reforzada

La desigualdad histórica que es la base para la protección mejorada. La protección mejorada de las mujeres trabajadoras se justifica por las desigualdades estructurales que no desaparecen con la proclamación abstracta de igualdad. La historia del trabajo muestra que la entrada de las mujeres en el mercado laboral se produjo en un contexto de bajos salarios, menor estabilidad, trabajo feminizado, más informalidad y una doble jornada entre el trabajo remunerado y el cuidado doméstico. Los datos oficiales en Colombia siguen mostrando una desigualdad significativa en la participación, el empleo y el desempleo entre hombres y mujeres y muestran que la igualdad normativa aún no se traduce en igualdad material (DANE, 2025; DANE, 2026).

La actual ley antidiscriminación distingue entre discriminación directa e indirecta. La primera ocurre cuando una mujer es tratada mal por ser mujer, estar embarazada, amamantar, tener hijos o denunciar violencia. La segunda es cuando una política aparentemente neutral perjudica a las mujeres. Eso es lo que sucede con políticas de disponibilidad total, criterios de productividad que ignoran las licencias, requisitos de pruebas de embarazo, preguntas sobre la maternidad en entrevistas o contratos que no se renuevan cuando se sabe que estás embarazada. En ambos casos, la ley debe intervenir con remedios apropiados.



La protección mejorada no niega la igualdad; la reconoce. La igualdad formal sería insuficiente si un juez despidiera a una trabajadora embarazada sin autorización, a una madre soltera que no tiene otras opciones económicas y a una persona sin situaciones de vulnerabilidad especial con el mismo trato. El requisito constitucional de igualdad material requiere un reconocimiento de las diferencias para que el ejercicio del poder empresarial en una instancia no conduzca al rechazo. En ese sentido, la seguridad laboral mejorada es el límite a la autonomía privada en el establecimiento de subordinación, privación económica o discriminación.

Pero la mejor protección necesita aplicarse de manera técnica. Un diseño legal mal entendido puede tener efectos negativos, como el temor empresarial de contratar a mujeres en edad reproductiva. Así que el enfoque correcto no es hacer de la maternidad un 'riesgo laboral' para el empleador, sino trasladar sus costos a la sociedad en seguridad social y licencias parentales, responsabilidad compartida para el cuidado e inspección laboral, y castigo por discriminación. La protección igualitaria necesita prevenir la discriminación, pero no reforzar el estereotipo de que las mujeres son trabajadoras caras, ausentes o menos productivas.

La categoría de mujeres trabajadoras necesita ser vista de manera amplia. No son solo las mujeres conectadas a través de un contrato escrito, indefinido y formal. Incluye a aquellas que prestan servicios personales bajo subordinación real, incluso si se les llama contratistas; aquellas que trabajan por día en tareas domésticas; aquellas que trabajan en una empresa o entidad; aprendices, pasantes, teletrabajadores o trabajadoras de plataformas donde la dependencia está presente; y mujeres en el proceso de selección. La discriminación laboral puede ocurrir antes, durante o después del contrato y los remedios no pueden basarse en etiquetas formales.

Y el enfoque de protección mejorada también necesita cambiar el análisis del comportamiento individual al patrón institucional. Un despido tras una denuncia de acoso sexual, una renuncia tras el acoso, la no renovación después de informar sobre el embarazo y la negación de promoción a una madre cuidadora pueden parecer neutrales cuando se examinan de forma aislada. Pero cuando se tienen en cuenta el contexto, el momento, las relaciones de poder, los antecedentes y los estereotipos, se puede revelar la discriminación. Este tipo de análisis contextual es coherente con la jurisprudencia constitucional y el deber interamericano de debida diligencia mejorada.



3. Marco constitucional colombiano

La Constitución Política de 1991 es un modelo fuerte de igualdad y protección laboral. El artículo 13 deja claro que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y que se prohíbe la discriminación por razón de sexo, raza, origen, lengua, religión u opinión. La misma disposición establece que el Estado debe crear condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y que el Estado debe tomar medidas a favor de grupos discriminados o marginados. Esta demanda es la base constitucional para la acción afirmativa y la protección de las mujeres trabajadoras (Constitución Política de Colombia, 1991).

El artículo 25 identifica el trabajo como un derecho humano y una obligación social y garantiza que el trabajo tenga especial protección del Estado en todas sus formas. El artículo 53 otorga al legislador el poder de redactar un estatuto laboral con principios mínimos: igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad laboral, irrenunciabilidad de beneficios mínimos, favorabilidad, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía de seguridad social, capacitación, descanso y protección especial para mujeres, maternidad y trabajadores menores de edad. Estos son los principios que deben guiar cómo se interpretan las relaciones laborales y no solo contractuales.

El artículo 43 tiene relevancia inmediata: reconoce que mujeres y hombres tienen iguales derechos y oportunidades, prohíbe la discriminación contra las mujeres y proporciona asistencia y protección durante el embarazo y en el parto. También protege a las madres solteras. Por eso la protección de la maternidad no se agota en la licencia, sino que incluye estabilidad, continuidad de ingresos, acceso a la salud, lactancia, no discriminación y protección del mínimo vital de la madre y el recién nacido.

El artículo 93 tiene una herramienta decisiva: los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia que reconocen derechos humanos prevalecen en el orden interno, y los derechos constitucionales deben interpretarse de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. En términos laborales, la Corte Constitucional ha dicho que los convenios de la OIT ratificados por Colombia tienen fuerza normativa y pueden, dependiendo de su contenido, integrar el bloque de constitucionalidad en un sentido estricto o amplio. Por eso no pueden ser meras recomendaciones políticas (Corte Constitucional, C-401/05).



El principio de primacía de la realidad es particularmente importante para las mujeres vinculadas en condiciones precarias. Si una mujer presta servicios personales, recibe órdenes, cumple horarios, utiliza las herramientas del empleador y depende económicamente de una organización, la existencia de un contrato civil o comercial no puede servir para escapar de las garantías laborales. En casos de embarazo, lactancia, jefatura femenina de hogar o acoso, el juez debe examinar la relación real y no solo el nombre del contrato. Esto es especialmente cierto para trabajadoras en limpieza, cuidado, servicios generales y apoyo administrativo subcontratado.

Finalmente, la Constitución exige que los derechos laborales, la igualdad, la dignidad humana, el mínimo vital, la salud, la seguridad social, los derechos de los niños y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia deben ser considerados conjuntamente. El despido de una mujer embarazada no se trata solo de un interés económico individual; puede afectar la salud materna, el cuidado prenatal, la seguridad social, la nutrición, la estabilidad familiar y la vida digna del niño por nacer o recién nacido. Por eso, la protección puede ser un mecanismo favorable o definitivo en casos de mejor estabilidad laboral, especialmente cuando los mecanismos regulares no protegen a la persona embarazada a tiempo.

4. Normatividad legal interna: de la igualdad formal a la prevención de violencia laboral

El Código Sustantivo del Trabajo contiene reglas específicas sobre la maternidad. El artículo 236 otorga licencia de maternidad remunerada hasta por dieciocho semanas y establece condiciones para ello. Los artículos 239 y 240 prohíben el despido de una trabajadora debido a embarazo o lactancia sin autorización previa del Ministerio de Trabajo que respalde una causa justa. Estas disposiciones constituyen la base legal de la protección de la maternidad y deben interpretarse conforme a la Constitución, la jurisprudencia constitucional y las protecciones internacionales de maternidad (Código Sustantivo del Trabajo, 1950; Ley 1822, 2017).

La Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008 e influenciada por regulaciones posteriores, estableció arreglos especiales para mujeres que son jefas de hogar. Su fundamento es que la jefatura femenina de un hogar conlleva una serie de deberes económicos, sociales y emocionales que podrían aumentar la vulnerabilidad al desempleo. En el ámbito laboral, la jurisprudencia ha vinculado tal situación con la estabilidad en algunas situaciones, especialmente cuando la mujer tiene dependientes



y el empleo es su única alternativa económica real. No hay garantía de protección por defecto; se debe probar el cuidado y la falta de apoyo.

La Ley 1257 de 2008 es un punto de inflexión en la lucha contra la violencia hacia las mujeres y requiere la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y la discriminación en el espacio público y privado. En el ámbito laboral, esta ley convierte el acoso, la humillación, el acoso escolar, la exclusión y la represalia en algo más que disputas interpersonales, sino en manifestaciones de relaciones de poder desiguales. Se trata de derechos humanos, debida diligencia y no revictimización que deben permear todas nuestras normas internas, comités de convivencia, investigaciones disciplinarias y decisiones judiciales.

La Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad de remuneración y salario laboral para mujeres y hombres y es una ley para eliminar cualquier discriminación en términos de salario. Su impacto práctico se puede sentir de inmediato: la discriminación contra las mujeres no solo está en el despido sino también en salarios más bajos, menor reconocimiento de bonificaciones, ausencia de promoción o no promovida o clasificación de empleo sesgada, o evaluación sesgada de trabajos feminizados. La remuneración igual por trabajo de igual valor es comparar tareas, esfuerzo, habilidades, condiciones y contribución no solo por títulos de trabajo.

La Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral tuvo una nueva relevancia a la luz del cambio de género y los estándares que siguieron. Aunque estaba destinada a prevenir y condenar el acoso en las relaciones laborales, necesita armonizarse con la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT. En casos de mujeres, el acoso puede ser persecución debido a embarazo, bromas sexuales, comentarios sobre maternidad, preguntas sobre la vida familiar, asignaciones de tareas degradantes, aislamiento, deterioro injustificado, amenazas de despido o represalias por denunciar.

La Ley 2365 de 2024 adoptó políticas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la educación superior. Su principal contribución es profundizar la comprensión del contexto laboral más allá de la relación contractual: trabajadores, contratistas, pasantes, aprendices, agentes, empleadores y otras personas involucradas en el entorno laboral pueden estar involucradas. La ley también contiene obligaciones de prevención, investigación y sanción para empleadores y



contratistas y protección contra represalias también. Esto es consistente con el Convenio 190 de la OIT.

La Ley 2466 de 2025 es una política de reforma importante para el trabajo decente y digno en Colombia y reafirma que el derecho laboral debe tratar a las mujeres como seres humanos y que debe formalizarse para promover la dignidad del trabajo y la igualdad para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. Su uso en este artículo es para incorporar un vocabulario normativo de trabajo decente y fortalecer la obligación empresarial de reducir la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Necesitará algún desarrollo regulatorio e interpretación judicial, pero este es un nuevo referente para las mujeres en empleos precarios o violentos.

La Ley 2528 de 2025 aprobó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aunque la aprobación legislativa y la perfección internacional del vínculo tienen momentos legales distintos, el contenido del Convenio ya proporciona un estándar interpretativo relevante: todos tienen derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos los comportamientos de género. Este estándar debe dar forma a las políticas internas, rutas de quejas, medidas de protección, investigaciones, sanciones y reparación integral.

5. Normas Internacionales: CEDAW, Belém do Pará, OIT y ODS

La CEDAW exige a los Estados eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas. En términos de empleo, el Artículo 11 sostiene que todas las mujeres deben tener igualdad de oportunidades, libre elección de profesión, seguridad laboral, promoción, beneficios, capacitación profesional, igualdad salarial, seguridad social y protección de la salud (incluida la salud reproductiva). También requiere eliminar la discriminación contra las mujeres por embarazo o licencia de maternidad y tomar medidas para prevenir la discriminación basada en el estado civil. Esta convención confirma que la protección laboral de las mujeres no es una cuestión de elección interna, sino una obligación internacional de derechos humanos.

La Convención de Belém do Pará reconoce el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia tanto en el ámbito público como privado. Es crucial para el mercado laboral: la violencia contra las mujeres puede ocurrir en oficinas, fábricas, instituciones educativas, hogares donde una mujer presta servicio, en plataformas digitales, transporte, viajes de trabajo, canales de comunicación y espacios virtuales.



La violencia en el lugar de trabajo incluye acoso sexual, humillación, amenazas, represalias, exclusión y otras medidas para limitar la autonomía económica de las mujeres. Por lo tanto, el empleador debe tomar el control en este campo y responder a ello.

El Convenio 100 de la OIT exige igual remuneración por trabajo de igual valor para trabajadores. Este estándar va más allá de la comparación limitada de trabajos idénticos y nos permite observar trabajos diferentes, pero igualmente valiosos por esfuerzo, responsabilidad, habilidades y condiciones. Las mujeres en el contexto de la segregación ocupacional generalmente se concentran en trabajos de cuidado, servicios, apoyo administrativo, limpieza, educación y salud, donde sus salarios son más bajos debido a estereotipos de género. El Convenio 100 nos permitirá desafiar esta subvaloración estructural.

El Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. Es transversal: se aplica al acceso al empleo, selección, capacitación, promoción, condiciones de trabajo, permanencia y terminación. La discriminación puede basarse en el sexo, pero también en el estado civil, maternidad, embarazo, edad, responsabilidades familiares o apariencia. En el proceso de selección, preguntar si una candidata está embarazada o planea tener hijos es discriminación, y en la relación laboral, excluirla de promociones por ser madre cuidadora es un problema de acceso igualitario.

El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares es importante para abordar el prejuicio de que el cuidado es un asunto privado de las mujeres. Es la lógica de que las responsabilidades familiares no deben ser causa de discriminación ni una barrera para el acceso, retención y progreso en el empleo. Colombia aprobó este Convenio mediante la Ley 2305 de 2023 y la Corte Constitucional (Sentencia C-187 de 2024) determinó que estaba en línea con la Constitución y la OIT informó que Colombia depositó la ratificación el 6 de diciembre de 2024 (OIT, 2024).

El Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad actualiza los estándares sobre licencias, beneficios, protección de la salud y prohibición de despido por embarazo, licencia o el período posterior a la maternidad. Colombia aprobó el instrumento mediante la Ley 2357 de 2024 y la Corte Constitucional lo examinó en la Sentencia C-409 de 2025. Su importancia radica en considerar la maternidad como una condición protegida para la salud, igualdad y seguridad social, no como un evento que disminuye la capacidad laboral de las mujeres.



El Convenio 189 de la OIT reconoce el trabajo decente para los trabajadores domésticos. En Colombia fue ratificado por la Ley 1595 de 2012 y fue reconocido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-616 de 2013. Su relevancia es especial porque el trabajo doméstico ha sido históricamente feminizado, informalizado e invisibilizado. El Convenio exige información claramente definida sobre las condiciones de empleo, protección de los derechos humanos, seguridad social, horas de trabajo razonables, descanso, salario y acceso a la justicia. Se aplica a trabajadores internos, externos y de jornada.

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso. Cubre comportamientos, prácticas o amenazas que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye violencia y acoso por razón de género. Un horizonte tan amplio es clave porque cubre no solo el lugar de trabajo físico, sino también espacios relacionados: desplazamientos, viajes, eventos, comunicaciones digitales, alojamiento proporcionado por el empleador y desplazamientos. El alcance permite la protección de las mujeres en entornos híbridos, remotos, subcontratados o informales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible construyen aún más el marco argumentativo. El ODS 5 apunta a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas; el ODS 8 apunta al crecimiento económico inclusivo, empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos. Los dos están inextricablemente conectados: no puede haber trabajo decente si las mujeres enfrentan discriminación salarial, acoso, informalidad, penalización de la maternidad o exclusión debido a responsabilidades de cuidado. Y así, la protección laboral reforzada no es una medida aislada, sino una herramienta para cumplir con los compromisos de desarrollo sostenible.

6. Jurisprudencia Constitucional: Subreglas Actuales.

La Corte Constitucional ha estado en el centro de la construcción de una fuerte estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y lactantes. Desde una amplia línea jurisprudencial, incluyendo sentencias de unificación SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, la protección de la maternidad tiene como objetivo evitar que las mujeres sean excluidas del mercado laboral debido al embarazo. La protección incluye la prohibición de discriminación y el permiso previo del Ministerio de Trabajo, pagos de deudas, reintegro en algunos casos y una evaluación flexible de la protección.



Una de las subreglas centrales es que el embarazo y la lactancia son protecciones constitucionales que no dependen únicamente del tipo de contrato. La Corte ha considerado contratos a término indefinido, a término fijo, de obra o labor, de prestación de servicios y otras formas de empleo. En cada caso, el juez debe verificar el conocimiento del embarazo, el momento de la terminación, la autorización, la continuidad del objeto contractual, el impacto en el mínimo vital y el riesgo para la salud o la seguridad social. Este enfoque impide que el empleador utilice figuras formales para neutralizar la protección.

Otra subregla es la necesidad de autorización previa del Ministerio de Trabajo. Si el empleador conoce el embarazo o la lactancia y desea terminarlo, debe acudir a la autoridad laboral para verificar una causa justa objetiva y no relacionada con la maternidad. Sin esta autorización, habrá una presunción de discriminación y no se tomará ninguna decisión. Esta regla protege al trabajador de despidos encubiertos y traslada la carga al empleador para justificar una causa real, suficiente y no discriminatoria.

La protección puede proceder de manera preferente o definitiva en la protección de la maternidad. La razón es que el proceso laboral ordinario puede ser demasiado lento para proteger la salud, el mínimo vital, la seguridad social y los derechos del recién nacido. La Corte ha sostenido que, aunque las disputas laborales deben ventilarse principalmente ante un juez ordinario, la estabilidad reforzada justifica relajar la subsidiariedad cuando hay sujetos de especial protección y riesgo de daño irreparable. Este criterio se reitera en decisiones posteriores a la SU-075 de 2018, incluyendo sentencias de 2024, 2025 y 2026.

Sobre la lactancia, la Corte ha afirmado que la protección postnatal no es solo simbólica. Una trabajadora lactante tiene derecho a la estabilidad, a descansos o condiciones para la lactancia, a la continuidad en la seguridad social y a la no discriminación. Se han tomado decisiones recientes sobre despidos o suspensiones contractuales durante el período de lactancia, y la protección constitucional recibida de la maternidad no es solo para el parto y debe interpretarse de acuerdo con el Artículo 43 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas de protección de la maternidad (Corte Constitucional, T-014/26; T-032/26).



La estabilidad reforzada de la madre cabeza de familia es diferente. No toda madre es madre cabeza de familia para efectos laborales. En la ley, se requiere evidencia de cuidado permanente por parte de hijos menores o personas que no pueden trabajar, los otros miembros del hogar no tienen suficiente apoyo y el empleo es la única alternativa real. Sentencias como la T-265 de 2024 y la T-266 de 2024 establecen que esto es algo que debe probarse y que, en contratos de prestación de servicios, etc., debe examinarse la realidad de la relación.

La Corte también ha proporcionado a las mujeres víctimas de acoso sexual o laboral una dimensión de género. En la Sentencia T-104 de 2025, por ejemplo, la corte consideró las acciones de la empresa tras una denuncia de acoso sexual laboral y enfatizó que estaban obligados a tener mecanismos efectivos de prevención, investigación y sanción para proteger a las mujeres. El despido o la renuncia inducida tras la denuncia puede verse como represalia o discriminación. Esta línea conecta la estabilidad laboral con el derecho a vivir una vida libre de violencia y el deber de diligencia debida.

En los casos de trabajadoras domésticas, la Corte ha reconocido que la informalidad y el trabajo en hogares privados no violan los derechos laborales. El Convenio 189 de la OIT, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional requieren que los trabajadores sean remunerados, reciban seguridad social, tengan descanso y dignidad, y acceso a la justicia. La feminización del trabajo doméstico exige una lectura adicional ya que muchas trabajadoras son económicamente dependientes, están aisladas, tienen poco poder de negociación y es difícil demostrar la relación laboral.

Sin duda, la ley respecto a la igualdad salarial y la discriminación laboral por la constitución es clara en que la protección de las mujeres no se restringe al despido. La discriminación puede ocurrir en la selección de empleo, la distribución de la estructura salarial, la distribución de tareas, las evaluaciones de desempeño, las promociones y la capacitación. Aunque la discriminación rara vez se expresa abiertamente, el juez necesita buscar señales, patrones y contexto en las circunstancias. Preguntas sobre embarazo, maternidad o estado civil; pruebas de embarazo injustificadas; discriminación contra mujeres embarazadas en el proceso; y traslados laborales y otras formas de discriminación laboral son legalmente reprobables.



7. Jurisprudencia Interamericana

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos proporciona tres categorías importantes para la protección laboral de las mujeres: igualdad y no discriminación, diligencia debida frente a la violencia de género e interseccionalidad. En el caso *González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*, la Corte Interamericana estableció estándares sobre el deber del Estado de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres en contextos estructurales de discriminación. Aunque el caso no estaba relacionado con el trabajo, sus reglas son aplicables al mundo laboral: si existe un patrón de violencia o subordinación, la respuesta institucional debe ser seria, oportuna, imparcial y con enfoque de género.

El caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos Artificiales en Santo Antonio de Jesús y sus familias vs. Brasil es particularmente relevante. La Corte Interamericana examinó una tragedia laboral de pobreza, género, edad, informalidad y falta de supervisión estatal. Aunque había dimensiones interseccionales de vulnerabilidad en los trabajadores, en muchos casos mujeres (y no solo hombres) que se encontraban en condiciones de empleo precarias y peligrosas. Ese es el caso que sugiere que para fortalecer la protección laboral se necesita una mejor protección a través de una inspección y supervisión estatal de los trabajadores y control en trabajos feminizados, pobres e informales (el caso de trabajadores de todas las edades, particularmente mujeres).

La Corte Interamericana también ha establecido el derecho al trabajo y la estabilidad a partir del Artículo 26 de la Convención Americana, como en *Lagos del Campo vs. Perú* y *Spoltore vs. Argentina*. Estos casos brindan una oportunidad para incorporar los derechos laborales en la lista de derechos humanos legalmente exigibles. El resultado para las mujeres trabajadoras es claro: la discriminación laboral, las represalias, la falta de seguridad social y la falta de recursos judiciales efectivos pueden constituir violaciones de derechos humanos, no solo incumplimientos contractuales.

El deber de mayor diligencia debida no es quedarse de brazos cruzados siendo una figura empleadora o gubernamental, frente al acoso, la violencia o la discriminación; es actuar adecuadamente. Una empresa que se encuentra con una denuncia de acoso sexual no simplemente la guarda en una carpeta; debe tener rutas claras abiertas, proteger a la víctima, evitar confrontaciones innecesarias con el presunto agresor, preservar la confidencialidad, prevenir represalias, proporcionar debido proceso y



remitir a las autoridades competentes. La omisión puede llevar a responsabilidades constitucionales, laborales, administrativas e incluso penales.

El estándar interamericano también exige evitar los estereotipos de género. En el lugar de trabajo, un estereotipo funciona cuando se asume que una mujer embarazada será menos productiva, que una madre no estará disponible, que una trabajadora de limpieza tiene que tolerar comentarios sexuales, que una trabajadora doméstica es “parte de la familia” y por lo tanto no necesita salario ni beneficios, o que las víctimas de acoso exageran cuando denuncian acoso. El análisis judicial debe identificar estos estereotipos y nombrarlos, y neutralizarlos a través de reglas probatorias y remedios efectivos.

8. Protección reforzada por maternidad, embarazo y lactancia

La protección de la maternidad es un tema dual: igualdad de género y protección de la salud materna e infantil. No se trata de privilegiar a una persona por su biología, sino de evitar que el embarazo se convierta en una fuente de exclusión económica. La protección de la maternidad es asegurar que una mujer no pierda su trabajo, ingresos, seguridad social o continuidad profesional por realizar una función reproductiva socialmente necesaria; la maternidad no puede convertirse en un castigo laboral en un estado social de derecho.

El mínimo de la protección es la prohibición del despido por embarazo o lactancia, la autorización previa de las autoridades laborales para terminar la relación cuando hay causa justa, licencias pagadas, afiliación y continuidad en la seguridad social, pago de salarios y beneficios cuando el despido es ineficaz y la reinstalación si es aplicable. Estas garantías deben analizarse en conjunto. Un empleador no cumple si formalmente continúa el contrato, pero suspende indefinidamente los pagos salariales, excluye al trabajador de funciones, bloquea su entrada o induce la renuncia mediante presión.

En contratos a término fijo, de obra o laborales, la protección no significa que toda relación deba extenderse indefinidamente; pero sí impide que el vencimiento formal se utilice como pretexto discriminatorio. El juez necesita considerar si el servicio aún existe, si se contrataron otras personas para el mismo rol, si la terminación ocurrió en el momento de la comunicación del embarazo, si el empleador lo sabía y si se informó al Ministerio de Trabajo. El remedio debe ser proporcional y efectivo si el objeto aún está presente y la terminación afecta el mínimo vital.



En contratos de prestación de servicios, el análisis debe ir más allá de la denominación contractual. Si la contratista embarazada seguía horarios, recibía órdenes, realizaba tareas permanentes y estaba funcionalmente integrada en la organización, puede haber un contrato real. La protección puede evaluar el riesgo al mínimo crítico y la continuidad de la seguridad social incluso si la relación laboral no se declara inmediatamente. La precariedad contractual no puede usarse para excluir a las mujeres embarazadas de la protección constitucional.

La lactancia necesita protección especial. Ese período después del parto es el período de recuperación, cuidado del recién nacido, chequeos médicos, alimentación y adaptación familiar. La trabajadora lactante no debería estar sujeta a cambios de horario irrazonables, sobrecarga, traslados injustificados o limitaciones en la lactancia. Las salas de lactancia familiar, los descansos para lactancia y la flexibilidad razonable no son favores corporativos sino medidas para hacer efectivo el derecho a la salud, la igualdad y el mejor interés del niño.

Desde una perspectiva crítica, la protección de la maternidad necesita estar acompañada de responsabilidad compartida. Si todo el sistema pone el costo simbólico y organizacional del cuidado en las mujeres, la protección puede solo reforzar el sesgo de contratación. Por lo tanto, la licencia de paternidad, la licencia parental, los sistemas de cuidado, la flexibilidad no discriminatoria y la redistribución de responsabilidades familiares son importantes. La maternidad debe dejar de ser un atributo individual de riesgo laboral y convertirse en una cuestión de solidaridad social, seguridad social y organización del trabajo.

9. La mujer como cabeza de familia y responsabilidades familiares

La mujer como cabeza de familia es protección ya que a menudo está a cargo económicamente, emocionalmente y del cuidado de niños pequeños, personas con discapacidades, ancianos u otros dependientes. Su vulnerabilidad no es solo como mujer en un sentido abstracto; es el resultado de ser la cabeza del hogar, la falta de apoyo y la dependencia económica del trabajo. La pérdida repentina del empleo no solo afecta al trabajador, sino también a toda la familia que depende de ella.

La jurisprudencia requiere probar la condición de ser madre cabeza de familia. Deben demostrarse las responsabilidades de cuidado y la dependencia económica de los hijos o dependientes, la falta o insuficiencia de apoyo real de una pareja u otros familiares, y el empleo como principal fuente de

sustento. Este requisito probatorio previene trivializar la categoría, pero no debe convertirse en una carga imposible. El juez debe aceptar múltiples métodos de prueba: registros civiles, declaraciones, historial médico de los dependientes, certificaciones escolares, recibos de gastos, ausencia de manutención infantil y prueba de convivencia.

La fuerte estabilidad laboral de las madres como cabezas de familia es especialmente relevante en reestructuraciones, despidos, terminación de contratos de servicio, subcontratación y contratación temporal. Cuando una entidad pública o privada decide reducir personal, debe identificar sujetos de especial protección y utilizar criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios. No considerar la situación de una madre cabeza de familia puede terminar dañando la igualdad, el sustento mínimo y los derechos de los niños, y la protección especial bajo el Artículo 43 de la Constitución.

El Convenio 156 de la OIT refuerza esta protección al enfatizar que la responsabilidad familiar no debe restringir el acceso o la retención del empleo. Su valor radica en cambiar la percepción de que el cuidado es un problema personal. Las empresas y el Estado necesitan diseñar horarios razonables, permisos, modalidades flexibles, servicios de cuidado y mecanismos de no discriminación. En Colombia, la ratificación de este Convenio nos permitirá ver los deberes laborales desde una perspectiva de corresponsabilidad social y de género.

Desde una perspectiva crítica, la protección de las mujeres como cabezas de familia debe evitar dos extremos. El primero es negar la protección basándose en pruebas absolutas de abandono, pobreza o soledad, e ignora la informalidad de las relaciones familiares. El segundo es asumir automáticamente la protección sin tener en cuenta la dependencia económica o las cargas reales, lo que debilita la categoría. La solución es hacer un análisis contextual, pruebas flexibles y proporcionales para evaluar si la terminación del empleo tiene un impacto constitucionalmente relevante.

10. Trabajadores domésticos, varios oficios y servicios generales.

Los trabajadores para el trabajo doméstico y de servicios están en el centro del debate sobre la protección laboral. Estas son actividades feminizadas, socialmente infravaloradas y altamente expuestas a la informalidad. El término “varios oficios” puede ocultar el trabajo de limpieza, preparación de alimentos, cuidado, mensajería interna, atención, mantenimiento menor y apoyo logístico. Esa etiqueta también puede significar que las responsabilidades se diluyen, las tareas se

amplían sin un pago mínimo, y es difícil identificar al empleador real debido a la intermediación o subcontratación.

El Convenio 189 de la OIT establece un estándar claro: el trabajo doméstico es trabajo, y quienes lo realizan tienen derecho a derechos humanos y laborales. Deben conocer su situación laboral, su salario, el descanso, la seguridad social, la protección contra el abuso, la privacidad y el acceso efectivo a la justicia. En Colombia, la aceptación del Convenio y su revisión constitucional requieren que las normas internas se interpreten de manera que favorezcan la formalización y dignidad de estas actividades. Trabajar en un hogar en sí mismo no significa subordinación ni garantías.

En diferentes oficios en empresas, escuelas, universidades, hospitales o edificios, la protección debe reflejar la realidad laboral. Muchas mujeres están vinculadas a empresas temporales, cooperativas, contratos sindicales, proveedores de servicios y empresas de limpieza. Si el usuario del servicio está a cargo de las tareas, horarios y permanencia, puede haber responsabilidad laboral o al menos un deber de prevenir la discriminación y la violencia en el entorno laboral. La maternidad, la lactancia, la seguridad social, las garantías contra el acoso no pueden depender de la fragmentación contractual.

Los trabajadores domésticos internos también enfrentan riesgos adicionales: disponibilidad permanente, difuminación entre el tiempo de trabajo y descanso, alojamiento condicionado, control de movilidad, aislamiento, dependencia alimentaria y acoso sexual. En estos casos, un enfoque de género e interseccionalidad es crítico. Un trabajador migrante, joven, rural o con baja educación puede tener menos capacidad para denunciar. Por lo tanto, la inspección laboral, las rutas de atención y la inversión de la carga de la prueba juegan un papel protector crítico.

Cuando una trabajadora de servicios generales embarazada es despedida, su contrato no se renueva o se le asignan tareas más pesadas, la protección de la maternidad, la prohibición de la discriminación, el principio de la primacía de la realidad y el deber de ajustes razonables de condiciones deben aplicarse al mismo tiempo. Y si además es madre soltera, la protección se incrementa. Si denuncia acoso o violencia, opera la protección contra represalias. La acumulación de factores exige una respuesta judicial y administrativa integral en lugar de fragmentada.



11. Acoso sexual, acoso laboral y violencia de género en el trabajo

El acoso sexual es discriminación y violencia de género que viola la dignidad, la libertad sexual, la igualdad, la salud mental y la estabilidad laboral y la autonomía económica en el trabajo. Puede manifestarse a través de comentarios sexuales, insinuaciones, demandas de favores, contacto no consensuado, mensajes digitales, chantajes, invitaciones persistentes, difusión de rumores, represalias por rechazo o creación de un ambiente hostil. Su gravedad no depende de la subordinación jerárquica formal; puede ocurrir entre colegas, contratistas, clientes, profesores, supervisores o personas externas relacionadas con el contexto laboral.

La Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT necesitan ampliar la visión del "lugar de trabajo". La violencia puede ocurrir en reuniones, eventos institucionales, viajes, desplazamientos, grupos de mensajería, correos electrónicos, redes sociales, alojamiento proporcionado por el empleador o áreas de descanso. Esto es clave para las mujeres que trabajan en ventas, atención al cliente, servicios generales, trabajo doméstico, pasantías universitarias, enseñanza o trabajo virtual. Y el trabajo no solo se realiza en el escritorio o en la oficina.

El deber de diligencia del empleador es prevenir, investigar, sancionar, recuperar y reparar. La prevención se realiza a través de políticas claras, capacitación, canales seguros e identificación de riesgos psicosociales y una cultura de tolerancia cero en una organización. La investigación debe ser objetiva, rápida, confidencial, con perspectiva de género, justa y razonable. La sanción consiste en dar un castigo proporcional a la conducta probada. La reparación es ayudar a la víctima a evitar la revictimización, brindar orientación y ajustar las condiciones laborales para prevenir la repetición. Solo hay que decir que hay un comité sin medidas reales puede ser insuficiente.

La protección contra represalias es importante. Si después de denunciar acoso sexual una mujer es despedida, trasladada, aislada, desacreditada, sobrecargada o presionada para renunciar, entonces la decisión debe considerarse represalia. El momento y la proximidad del informe a la medida adversa son importantes. No se consideran razones objetivas, trato diferencial y falta de investigación. Y luego, si algo sucede, podemos dar el siguiente paso: compensación, medidas de protección, investigación administrativa y sanciones. Denunciar nunca puede causar pérdida de empleo.



Probar el acoso es un asunto legal sin testigos o en espacios privados. Requerir pruebas directas completas puede perpetuar la impunidad. El juez necesita examinar mensajes, comportamientos, informes médicos, testimonios indirectos, patrones previos, correos electrónicos, quejas, tiempos y las dinámicas de poder y antecedentes del agresor. La perspectiva de género no cuestiona el debido proceso de investigar a las mujeres, pero no permite que el juez juzgue las pruebas como lo hacen los estereotipos: “¿por qué no denunció antes, por qué siguió trabajando?” o “¿por qué no resistió con más fuerza?”

12. Igualdad salarial, selección y promoción: discriminación menos visible

La discriminación laboral contra las mujeres no siempre se trata de despidos. También puede implicar salarios más bajos, clasificación ocupacional inferior, falta de promociones, exclusión de la formación, tareas de cuidado organizacional no reconocidas, evaluación más dura del liderazgo femenino o castigo por tomar licencia. El Convenio 100 de la OIT y la Ley 1496 de 2011 brindan una oportunidad para remediar estas prácticas asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor.

El trabajo de igual valor no es solo una cuestión de título de trabajo. Dos trabajos pueden llamarse diferentes, pero tener las mismas habilidades, responsabilidades, esfuerzo y condiciones. En las industrias feminizadas, la subvaloración es a menudo cultural: limpiar, cuidar, atender, organizar o ayudar a las personas se ve como una extensión natural de las habilidades de las mujeres y no como un trabajo calificado. Esta percepción oscurece habilidades emocionales, organizativas, físicas y técnicas. Y la igualdad salarial se trata de desnaturalizar estas valoraciones.

La discriminación puede ocurrir antes del contrato en los procesos de selección. Decidir sobre un candidato es un tema constitucional si una candidata está embarazada, pregunta sobre planes de maternidad, requiere una prueba de embarazo sin una razón sólida, o excluye a madres de puestos con responsabilidad. La protección mejorada debe ampliarse al acceso al empleo, ya que, si los candidatos potenciales son discriminados antes de la contratación para escapar de la garantía de protección, estarían en una peor situación. La jurisprudencia reciente ha reconocido que las mujeres embarazadas pueden ser protegidas si hay evidencia suficiente de discriminación.

La discriminación en las promociones es más difícil de probar, pero no menos grave. Una empresa a menudo afirmará que la decisión se basa en el mérito, la disponibilidad o el liderazgo, pero está



castigando indirectamente a madres, cuidadores o mujeres que se niegan a aceptar avances. Es en este contexto que los criterios transparentes, los registros de evaluación, las bandas salariales, las auditorías de género, los comités diversos y la diversidad de comités son más importantes. Y sin reglas objetivas, los sesgos inconscientes y las decisiones arbitrarias emergen en ausencia de reglas. La verdadera igualdad se basa en la evidencia, no solo en declaraciones institucionales.

La transparencia salarial y la carga dinámica de la prueba son herramientas clave. Si un trabajador demuestra que existe discriminación salarial o de promoción, el empleador debe explicar criterios objetivos y no discriminatorios. No se puede decir si hay una brecha sistemática en el sistema que "cada salario fue negociado individualmente" como "todos fueron negociados individualmente". Y el derecho laboral es consciente de la asimetría informativa: la empresa conoce las escalas, evaluaciones y comparadores. Por lo tanto, exigir al trabajador que proporcione pruebas imposibles violaría la protección judicial efectiva.

13. Aplicación de normas a casos específicos.

Caso 1: Una mujer embarazada fue despedida en un contrato a término fijo si una trabajadora informa a su empleador de su embarazo y, posteriormente, semanas después, el empleador decide no renovar el contrato, aunque el trabajo sigue existiendo y se ha nombrado a una nueva persona. Hay discriminación en ese caso. Deben utilizarse los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 43 de la Constitución, el Convenio 183 de la OIT y la jurisprudencia SU-075 de 2018. El empleador debería haber contactado al Ministerio de Trabajo si quería terminar con justa causa. Si no, puede llevarse a cabo la reinstalación de la trabajadora, el pago de salarios y beneficios, la continuación de la seguridad social y el reconocimiento de la licencia.

Caso 2: Contratista de servicios embarazada en una entidad pública. Si la contratista seguía un horario, recibía órdenes, realizaba trabajo de misión permanente y dependía económicamente del contrato, el juez debe considerar la posibilidad de un contrato de trabajo de facto. La no renovación después de informar sobre el embarazo debe revisarse de manera constitucional, incluso si el contrato no está vigente (es decir, contrato de trabajo formal). Si se prueba la subordinación, hay garantías laborales. Si no se prueba completamente, aún se puede evaluar el impacto en el mínimo vital, la discriminación y la necesidad de medidas de protección temporal al intentar acudir al juez competente.



Caso 3: Trabajadora lactante a la que se le niegan descansos para amamantar. Tal negación viola los derechos de maternidad, salud, igualdad y de los niños. No es una opción por practicidad. El empleador debe modificar horarios, acomodar descansos, proporcionar tales condiciones y no tomar represalias contra la empleada por usar la garantía. Si se modifica el puesto, se reduce el salario o se inician procesos disciplinarios injustificados, se podría establecer discriminación contra la trabajadora porque amamanta. La inspección laboral y la acción de tutela pueden ser mecanismos efectivos dependiendo de la urgencia.

Caso 4: Madre soltera despedida durante una reestructuración. El empleador necesita verificar si la trabajadora tiene hijos menores o dependientes y no puede mantenerlos en el trabajo y si el trabajo es su principal fuente de sustento. Si se prueba que la situación es peor, entonces se podrían considerar alternativas menos perjudiciales: reubicación, priorización de la retención social si es necesario, continuidad temporal o medidas de protección. El despido automático sobre la base de criterios puramente formales podría violar la igualdad material, el mínimo vital y los derechos de los niños. La trabajadora necesita tener pruebas, el empleador debe actuar cuando se conoce la situación.

Caso 5: Trabajadora doméstica interna sin salario completo o seguridad social. Deben aplicarse el Convenio 189 de la OIT, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1595 de 2012 y la jurisprudencia constitucional sobre el trabajo doméstico. "Es parte de la familia" no reemplaza el salario, los beneficios, el descanso o la afiliación. La protección de maternidad se activa si la trabajadora está embarazada. Si es acosada sexualmente en el hogar, deben tomarse rutas de protección, denuncias penales (si es necesario) y medidas laborales reparadoras. La privacidad del hogar no es la base legal de la explotación laboral.

Caso 6: Asistente de servicios generales despedida después de denunciar acoso sexual. Este es un caso que está cubierto en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, el Convenio 190 de la OIT y la jurisprudencia T-104 de 2025. El empleador tiene que demostrar que la razón del despido no fue debido a la denuncia, sino que fue una causa objetiva. El momento de la denuncia y el despido indica represalia. Deben aplicarse medidas de protección, investigación con enfoque de género, confidencialidad, no revictimización y reinstalación si el despido fue relacionado con discriminación. Los testigos también deben ser protegidos.



Caso 7: Mujer rechazada en proceso de selección por estar embarazada. La protección reforzada no se limita a las trabajadoras contratadas. Si hay mensajes, preguntas o comentarios que el embarazo influyó en el rechazo, se establece discriminación en el acceso al empleo. Son aplicables el artículo 13 de la Constitución, el artículo 43, el Convenio 111, la CEDAW y el Convenio 183. Se pueden tomar medidas de compensación, no repetición, ajustes en los procesos de selección y capacitación del personal de recursos humanos para que las trabajadoras sean contratadas adecuadamente.

Caso 8: Mujer en varios oficios con un contrato diario y salario inferior al de los hombres que realizan trabajo equivalente. Debe evaluarse si existe una relación laboral, continuidad del servicio, subordinación y rol real. Donde los hombres son pagados más por tareas iguales y no trabajo igual, la Ley 1496 de 2011 y el Convenio 100 se convierten en ley. Si la diferencia se justifica por denominaciones artificiales, bonificaciones discrecionales o clasificación ocupacional sesgada, se ordenarán niveles salariales y compensaciones. La informalidad no excluye el derecho a una remuneración igual.

14. Discusión crítica sobre los límites, riesgos y posibles consecuencias de la efectividad y las barreras a la efectividad

El principal desafío de la protección mejorada no es su reconocimiento normativo, sino su efectividad. Colombia cuenta con un conjunto muy amplio de normas, tratados y jurisprudencia, pero muchas mujeres aún sufren informalidad, discriminación salarial, acoso, despidos encubiertos y barreras probatorias. El formalismo excesivo sigue siendo un obstáculo: si el juez solo considera el contrato escrito, la duración del término y la falta de pruebas que pueden examinar, perderán de vista el hecho de que la discriminación tiene una forma real de manifestarse. La contextualidad y las cargas probatorias evolutivas son clave para el éxito del sistema y, por lo tanto, los remedios son importantes. También existe el peligro del paternalismo. La protección mejorada puede interpretarse como incapacidad o privilegio femenino. Esto último debe ser rechazado. Las mujeres no necesitan protección porque sean débiles, sino por la desigualdad estructural que se construye cultural e históricamente. La protección no debe disminuir sus oportunidades ni excluirlas de las exigencias de un puesto exigente. Al contrario, debe asegurar que el embarazo, la maternidad, el cuidado o la denuncia de violencia no se utilicen como excusas para limitar su autonomía laboral.



El segundo riesgo es la protección meramente compensatoria. En casos de discriminación, pagar una suma puede no ser suficiente si la mujer pierde seguridad social, carrera, estabilidad, salud emocional o la posibilidad de denunciar. El remedio debe ser integral: reincorporación cuando sea aplicable, pago de deudas, investigación, medidas de no repetición, ajustes institucionales, atención psicológica en casos de acoso, sanciones y monitoreo. La reparación debe responder a la naturaleza del daño y no convertirse en un costo aceptable de la discriminación.

El tercer desafío es la inspección laboral. Muchas violaciones ocurren en áreas menos visibles: hogares, pequeñas empresas, contratistas, áreas rurales, plataformas, universidades, pasantías o micro establecimientos. Sin una inspección adecuada, las normas dependen de la denuncia de la víctima, lo cual no es posible cuando temen perder su trabajo o estar en riesgo nuevamente. La política pública necesita expandir los canales de confidencialidad, las inspecciones centradas en el género, el apoyo legal, la recopilación de datos y la aplicación de políticas contra la discriminación.

El cuarto desafío es probatorio. La discriminación rara vez se admite. Por lo tanto, deben tenerse en cuenta las pistas: temporalidad, comparadores, cambios repentinos, comentarios, patrones estadísticos, falta de explicación, inconsistencias, antecedentes y contexto. La carga dinámica permite al empleador explicar por qué tomó una decisión si el trabajador proporciona pistas razonables. Esto no hará desaparecer la presunción de inocencia, pero reconoce que la empresa tiene más información.

El quinto desafío es interseccional. Una mujer profesional embarazada, una trabajadora doméstica migrante, una madre soltera rural, una mujer trans en servicios generales y una pasante acosada no experimentan el mismo tipo de vulnerabilidad. Un enfoque uniforme puede ocultar ciertos riesgos. La protección debe adaptarse al contexto: tipo de trabajo, poder de negociación, dependencia económica, redes de apoyo social, edad, estatus migratorio, orientación sexual, discapacidad, pertenencia étnica y formalidad.

Finalmente, una protección más fuerte necesita articularse con políticas empresariales específicas de cumplimiento laboral. Las organizaciones deben revisar sus propios códigos de conducta, políticas de acoso, escalas salariales, procesos de selección, gestión de licencias, prácticas de contratación, subcontratación y canales de denuncia. Pero no basta con actuar conforme a la ley, se necesita una cultura preventiva. Una empresa que ignore los riesgos de género puede enfrentar responsabilidades



legales, sanciones administrativas, pérdida de reputación y un peor ambiente laboral. El buen trabajo es institucional: no solo defensa litigiosa.

15. CONCLUSIONES

1. Una protección laboral más robusta para las mujeres trabajadoras es una cuestión de igualdad material, no un privilegio. Su base se encuentra en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes de igualdad y violencia de género, los convenios de la OIT, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y la jurisprudencia constitucional e interamericana. Se espera eliminar obstáculos de larga data para el acceso, permanencia, remuneración, promoción y seguridad laboral.

2. La protección de la maternidad incluye embarazo, parto, licencia, lactancia, seguridad social, mínimo vital y prohibición de discriminación. La subregla relevante es que, si el empleador conoce el embarazo o la lactancia y pretende terminar la relación, debe obtener permiso previo del Ministerio de Trabajo si existe una relación laboral; de lo contrario, la terminación se considera discriminatoria y no puede ser efectiva. En contratos aparentemente no laborales, el juez debe considerar la realidad y el riesgo constitucional.

3. La madre que es cabeza de familia está protegida cuando establece verdaderas obligaciones de cuidado, dependencia económica de quienes están a su cargo, falta de apoyo adecuado de la familia y el empleo como principal fuente de subsistencia. La subregla actual no asume estabilidad mientras sea madre; eso requiere prueba, pero también una evaluación flexible y contextual. Cuando se reestructura o termina a un miembro de la familia, el empleador debe considerar alternativas y minimizar el impacto en la familia.

4. Las trabajadoras domésticas, de diversos oficios y de servicios generales necesitan ser protegidas con especial cuidado porque están en sectores feminizados, informales y subvalorados. La subregla es que el nombre del contrato o la informalidad no deben borrar derechos: si hay servicio personal, subordinación y remuneración, entonces deben aplicarse las leyes laborales. El Convenio 189 de la OIT prevé salario, horas de trabajo, descanso, seguridad social, información clara y acceso a la justicia.

5. La violencia y el acoso por razón de género en el trabajo activan deberes de prevención, investigación, sanción, protección y reparación. La subregla es que el empleador no solo debe seguir



procedimientos formales; debe actuar con debida diligencia, enfoque de género, confidencialidad, no revictimización, protección contra represalias y garantía de debido proceso. Un despido, traslado o presión después de una denuncia puede constituir represalia y discriminación.

6. La igualdad salarial implica comparar trabajos de igual valor y no solo puestos idénticos. La subregla es que cuando se identifica una brecha salarial o discriminación en la promoción, el empleador debe explicar criterios objetivos y verificables que no estén relacionados con el sexo, embarazo, maternidad o responsabilidades familiares. La Ley 1496 de 2011 y el Convenio 100 de la OIT permiten nivelación, pago de diferencias y medidas de no repetición.

7. Más protección se extiende a la capacidad de conseguir empleos. La subregla es que excluir a una mujer de un proceso de selección por embarazo, maternidad, edad reproductiva, estado civil o responsabilidades familiares viola la igualdad y la no discriminación. Los remedios incluyen contratación, compensación, cambios en las políticas de selección y capacitación del personal responsable.

8. Jueces y autoridades administrativas deben adoptar un enfoque interseccional. La subregla es que el nivel de protección será más extremo cuando coincidan embarazo, lactancia, cabeza de hogar, pobreza, informalidad, ruralidad, migración, discapacidad, pertenencia étnica, trabajo doméstico o denuncia de violencia. La respuesta legal debe ser proporcional al riesgo y orientada a restaurar derechos.

9. El buen trabajo y los ODS 5 y 8 requieren que la igualdad de género sea tratada como parte del desarrollo sostenible. La subregla de política pública es que la protección laboral de las mujeres no puede basarse únicamente en litigios individuales; se necesitan inspección, formalización, responsabilidad compartida del cuidado, sistemas de prevención del acoso, transparencia salarial y fortalecimiento de las rutas de denuncia.

10. El precedente actual exige una lectura antiformalista: lo que importa es la realidad de la relación, el contexto de discriminación, las indicaciones y la vulnerabilidad. Si hay conflicto entre la apariencia contractual y la protección de los derechos fundamentales, deben prevalecer la Constitución, el bloque constitucional, los convenios de la OIT y el principio de primacía de la realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. *Secretaría del Senado*.
Obtenido de https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Caso Spoltore vs. Argentina. Sentencia de 9 de junio de 2020. (2020). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf
- Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Secretaría del Senado. Obtenido de https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de Colombia. (1962). Ley 54 de 1962, por la cual se aprueba el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. SUIN-Juriscol. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1607580&utm>
- Congreso de Colombia. (1967). Ley 22 de 1967 por la cual se aprueba el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. SUIN-Juriscol. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1578015&utm>
- Congreso de Colombia. (1981). Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Función Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153&utm>
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 82 de 1993, por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Secretaría del Senado. Obtenido de https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html?utm
- Congreso de Colombia. (1995). Ley 248 de 1995, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0248_1995.html
- Congreso de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la participación de la mujer en niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público. Secretaria del Senado. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>



Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1232 de 2008, por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1232_2008.html

Congreso 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. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html

Congreso de Colombia. (2010). Ley 1413 de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1468 de 2011, por la cual se modifican normas sobre licencia de maternidad. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1595 de 2012, por medio de la cual se aprueba el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html

Congreso de Colombia. (2017). Ley 1822 de 2017, por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia y se modifica la licencia de maternidad. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html



Congreso de Colombia. (2017). Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1823_2017.html

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad y se crean licencias parentales. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2114_2021.html

Congreso de Colombia. (2023). Ley 2305 de 2023, por medio de la cual se aprueba el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2305_2023.html

Congreso de Colombia. (2024). Ley 2357 de 2024, por medio de la cual se aprueba el Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2357_2024.html

Congreso de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2365_2024.html

Congreso de Colombia. (2025). 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. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2466_2025.html

Congreso de Colombia. (2025). Ley 2528 de 2025, por medio de la cual se aprueba el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso. Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2528_2025.html

Congreso de Colombia. (2003). Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Funcipon Pública. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>

Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia C-470/97. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67718>



Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-371/00. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-371-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-401/05. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16735>

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia C-616/13. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/c-616-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia SU-070/13. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53189>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia C-005/17. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79137>

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia SU-075/18. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/su075-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-507/23. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=239379>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia C-187/24. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/c-187-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-202/24. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-202-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-265/24. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-265-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2024). Sentencia T-266/24. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-266-24.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia C-409/25. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/C-409-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-104/25. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-104-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2026). Sentencia T-032/26. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/T-032-26>



Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile. Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Caso Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesus y sus familiares vs. Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2025). Estadísticas oficiales sobre brechas de género en Colombia. DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/prensa/comunicados/com-brechas-genero-estadisticas-oficiales-mar2025.pdf?>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2026). DANE. Obtenido de Mercado laboral según sexo: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo?>

Naciones Unidas. (1966). Obtenido de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (2015). Obtenido de Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.: <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>

Organización de Estados Americanos. (1969). Obtenido de Convención Americana sobre Derechos Humanos.: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>



- Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.HTML>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c100-convenio-sobre-igualdad-de-remuneracion-1951>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c111-convenio-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion-1958>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/c156-convenio-sobre-los-trabajadores-con-responsabilidades-familiares-1981>
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/otros/c183-convenio-sobre-la-proteccion-de-la-maternidad-2000>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Colombia ratifica el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/colombia-ratifica-el-convenio-156>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Trabajo decente en datos: Colombia y sus indicadores ODS para el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/trabajodecenteendatos-colombia-y-sus-indicadores-ods-para-el-mundo-del>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Igualdad de género en Colombia*. Obtenido de https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/09/gender-equality-in-colombia_3b4e5573/82e9b4e2-es.pdf
- Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/bc7f94b1-f6d6-4656-b7b2-3414aa097285>
- Ramírez-Bustamante, N., & Páez, A. (2022). Análisis jurídico de la discriminación algorítmica. Ediciones Uniandes. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Andres-Paez-5/publication/371134415_Analisis_juridico_de_la_discriminacion_algoritmica_en_los_procesos_de_seleccion_laboral/links/65a94b50f323f74ff1c8efcc/Analisis-juridico-de-la-discriminacion-algoritmica-en-los-proce
- Sarmiento, J. A. (2022). El fuero de maternidad como barrera de acceso al mercado laboral para las mujeres en Colombia. Corporación Excelencia en la Justicia. Obtenido de <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/El-fuero-de-maternidad-como-barrera-de-acceso-al-mercado-laboral-para-las-mujeres-en-Colombia.pdf>
- Sentencia T-014/26. (2026). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/T-014-26.htm>



- Valdivia, A., Hyde-Vaamonde, C., & García-Marcos, J. (2022). Judging the algorithm: A case study on the risk assessment tool for gender-based violence implemented in the Basque Country. Obtenido de <https://arxiv.org/abs/2203.03723>
- Yepes, R. U. (2014). El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal. 115-148. Obtenido de <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/4145>