



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Cumplimiento

Orden Cuarta Sentencia T- 572 de 2017

- **Alicia Arango Olmos**
Ministra del Trabajo
- **Carlos Alberto Baena López**
Viceministro de Relaciones Laborales e inspección



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Comisión **Cumplimiento** de Sentencia

Dr. Fernando Aguirre Tejada

Director de Derechos Fundamentales Del Trabajo

Dra. Edna Paola Najjar Rodríguez

Directora de Riesgos Laborales

Dra. Gloria Beatriz Gaviria Ramos

Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

Dra. Adriana Jimena Martinez Bocanegra

Subdirectora de Talento Humano

Dra. Ana Lucia Fernández de Soto Montalvo

Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

Equipo Técnico

Janeth Cristina Santiago Muñoz

Erika Andrea Mosquera Oviedo

Campo Elías Baquero Vanegas

Yalila Murillo Bermúdez

Lucero Blandon Schiller

Miguel Antonio Rueda Sáenz

Camilo Villegas Rondon

Omar Guzmán Bravo





1. INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como máxima pretensión ser constitutivo del cumplimiento de la Sentencia T-572 de 2017, en donde la Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales a la dignidad humana, a la igualdad, a la no discriminación, y al debido proceso del ciudadano John Jak Becerra Palacios quien fue discriminado en razón a su raza, en su lugar de trabajo.

Si bien es cierto, la orden que se profirió a este Ministerio iba encaminada únicamente hacia la discriminación racial en el trabajo, se vio como una oportunidad para poder indagar en relación con otros grupos poblacionales y tipos de discriminación con el objeto de generar recomendaciones para evitar cualquier forma de discriminación en el trabajo, es decir, por razón de raza, discapacidad, género u orientación sexual diversa, nacionalidad y religión, y en general de cualquier forma que menoscabe la dignidad humana de los trabajadores.

Resulta pertinente como punto de partida, comprender que el legislador expidió la Ley 1010 de 2006 cuyo objeto es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Así, el acoso laboral se ha definido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Ahora bien, dentro de las diversas modalidades que reviste el acoso laboral, encontramos la discriminación laboral, entendida como todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Por lo que se hace necesario presentar al lector este documento cuyo contenido obedece a la idea de informar sobre el marco normativo nacional e internacional que prohíbe todo tipo de discriminación para luego referirnos específicamente la discriminación en el ámbito laboral.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Posteriormente nos ocupamos de la presentación de los diversos escenarios de discriminación en el trabajo como problemática social que requiere de la intervención de las instituciones Estatales no solo para su castigo sino para su prevención.

También hemos querido documentar unas rutas de denuncia ante la configuración de cualquier tipo de discriminación en el trabajo, finalizando con la presentación de unas recomendaciones.

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN

Colombia es un Estado Social de Derecho, pluriétnico y multicultural, que cuenta con una significativa diversidad étnica y cultural, habitan en el territorio nacional 102 comunidades indígenas reconocidas, además de comunidades negras, afrodescendientes, raizales, palenqueros y Rrom.

En el contexto jurídico tanto internacional como nacional se ha avanzado respecto del reconocimiento y garantía de derechos a los grupos étnicos siendo relevante en el ámbito de elaboración de este escrito la producción jurídica tendiente a la no discriminación en diversos escenarios, siendo nuestra pretensión enfatizar en el laboral.

Así, contamos con diferentes instrumentos internacionales, mediante los cuales, se han adoptado medidas de protección a favor de grupos de personas que históricamente han sido discriminados por razones de sexo, raza, religión, entre otras. A continuación, se abordarán algunas de esas pautas y mecanismos jurídicos a fin de ilustrar el alcance y contenido del derecho fundamental a no ser discriminado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagró que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, así mismo dispuso que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Así mismo, en el artículo 7 dispuso lo siguiente: *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*





El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), establecen que los Estados parte, entre ellos el Estado colombiano, se obligan a garantizar a todas las personas el pleno ejercicio de los derechos consagrados en dichos instrumentos sin realizar discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, define la discriminación de la siguiente forma: *“es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.”*

Así mismo, la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia impone a los Estados el compromiso de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, de conformidad con sus normas constitucionales y con las disposiciones de tal mecanismo internacional. Este precepto normativo señala quince actos constitutivos de discriminación, entre los cuales podemos destacar los siguientes:

(i) *“Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia aplicada a las personas con base en su condición de víctima de discriminación múltiple o agravada, cuyo objetivo o resultado sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, así como su protección, en igualdad de condiciones.”*

(ii) *“Cualquier restricción discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y regionales aplicables y en la jurisprudencia de las cortes internacionales y regionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condiciones de vulnerabilidad y sujetos a discriminación.”*

(iii) *“La restricción del ingreso a lugares públicos o privados con acceso al público por las causales recogidas en el artículo 1.1 de la presente Convención.”*



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Por otra parte, el Estado Colombiano aprobó mediante la Ley 22 de 1967 el Convenio 111 de la OIT *relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, en cuyo artículo primero consagró lo siguiente:

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.¹

Ahora bien, existen instrumentos normativos internacionales que protegen la discriminación de los grupos poblaciones, de los cuales podemos mencionar los siguientes:

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), dispuso al respecto lo siguiente: *“En la presente Convención la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”*.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979) en su artículo 1, dispuso lo siguiente: *A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la*

¹ Corte Constitucional, sentencia T-572 de 2017.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) en el artículo 2, dispuso que Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. 2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990) en los artículos 1 y 7 dispuso al respecto 1. La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Artículo 7 Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

Dentro del Sistema Interamericano tenemos los siguientes instrumentos internacionales que prohíben la discriminación, tales como:

Carta de la OEA, en los artículos 3 y 45 dispuso lo siguiente: Los Estados americanos reafirman los siguientes principios: l) Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo. Artículo 45 Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





de oportunidades y seguridad económica.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) en su artículo 1, dispuso lo siguiente: *Obligación de Respetar los Derechos Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Artículo 24. Igualdad ante la Ley Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.*

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (1988) dispuso lo siguiente. *Obligación de no Discriminación Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999) dispuso al respecto que la *Discriminación contra las personas con discapacidad a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

La Carta Democrática Interamericana en el artículo 9 dispuso La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.

2.1. MARCO NORMATIVO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

Las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral resulta una de las principales metas, ya que son aspectos laborales como el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, etc., en donde se presentan algunos de los mayores obstáculos en el objetivo de alcanzar una

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





igualdad material. Así lo ha manifestado el máximo Tribunal Constitucional, que es absolutamente conciente que con la consagración de la protección constitucional no se acaba un problema de larga historia y profundo raigambre en la sociedad colombiana.

El legislador incluyó dentro de las varias formas en que se puede presentar el acoso laboral la discriminación en el trabajo, entendida esta como *todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*”

A pesar que en la actualidad la protección contra cualquier forma de discriminación en el trabajo se encuentra normada, aun se siguen presentados casos lamentables de discriminación lesivos del derecho fundante de la dignidad humana.

En el trasegar de las relaciones laborales la discriminación se puede presentar en 3 momentos a saber: ingreso, permanencia y retiro, es decir en cualquier momento de la relación laboral. Es por esto, que se debe propender porque los procesos de selección de personal estén desprovistos de cualquier forma de discriminación, que se realicen de manera transparente y equitativa con sujeción estricta de los manuales de procesos y procedimientos, siempre en busca de los mejores perfiles. Del mismo modo, los empleadores deben fomentar un ambiente digno, en donde se desarrollen las relaciones laborales de manera adecuada y acorde, generando un espacio de convivencia armónica entre todos los empleados.

Al momento de retiro del trabajador, este se debe dar por causales exclusivamente objetivas, esto es, dando estricto cumplimiento a las normas laborales, atendiendo los reglamentos internos de trabajo, siempre en aras de proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores sin que el retiro del personal este precedido de alguna forma de discriminación.

Ahora bien, en los casos de discriminación, cuando ésta se basa en alguno de los criterios históricamente utilizados para crear diferenciaciones injustas, se encuentra que una de las partes dentro del proceso tiene una posición de debilidad con respecto a la otra. En efecto, la parte que sufre la discriminación se encuentra dentro de un grupo que recibe una especial protección en virtud a la desventaja histórica que implica su condición. La debilidad, además, adquiere aun mayor relevancia cuando, los elementos que evidencian la ocurrencia de un trato discriminatorio son difíciles de demostrar por parte de quien padeció sus efectos. Se aprecia entonces que, además de pertenecer a un grupo destinatario de una especial protección por parte del ordenamiento jurídico –por elementos históricos, sociales, culturales que dejan ver la existencia de un mayor riesgo de discriminación respecto del cual no puede ser indiferente ni el ordenamiento, ni las autoridades de un Estado Social de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Derecho, se tienen dificultades procesales para hacer valer la garantía prevista por el ordenamiento.

Es este el contexto en que debe valorarse el derecho de acceso a la administración de justicia en los casos de discriminación en un Estado Social de Derecho, en el que se deben procurar estándares de goce real y efectivo de los distintos derechos fundamentales.

Por estas razones se ha entendido que en los casos de discriminación debe darse una inversión de la carga probatoria. En efecto, exigir que la parte discriminada demuestre el ánimo discriminatorio resulta una imposición exorbitante que tendría como resultado una negación de justicia en muchos de estos casos, teniendo especial consideración el que se haga respecto de sujetos que reciben especial protección por parte del ordenamiento jurídico. Por otro lado, la inversión de la carga probatoria no resulta una exigencia excesiva para la contraparte, ya que si su conducta se ajustó a parámetros constitucionales contará con los elementos necesarios para demostrar que histórica, contextual y laboralmente no ha existido comportamiento alguno que involucre distinciones no legítimas al momento de determinar el acceso a oportunidades.

2.1.1. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZONES ÉTNICAS.

Para el desarrollo de este acápite se presentará la siguiente jerarquía primero; normas internacionales; segundo normatividad nacional relacionada con la discriminación en el trabajo de sujetos pertenecientes a grupos étnicos.

2.1.1.1. Normas Internacionales.

El Convenio 111 de la OIT de junio 4 de 1958, se refirió a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los Estados partes del convenio se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluyendo “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, instrumento que ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial Asamblea General de Naciones Unidas de 1965, en el presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

El Convenio 169 de la OIT del 7 junio de 1989, refiere a los pueblos indígenas y tribales de países independientes, pretendiendo revisar y actualizar el Convenio 107 de 1957, este convenio de la OIT hace hincapié en los derechos de trabajo de los pueblos indígenas y tribales; su derecho a la tierra y al territorio; a la salud y a la educación. Se extiende su contenido a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales Asamblea General de Naciones Unidas, de 1966, se refirió a la discriminación en su artículo 2, en los siguientes términos: *“Se garantiza el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opción política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

La Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, Durban, Sudáfrica, del 2001, exhorta a los Estados a que establezcan planes de acción para promover la diversidad, la igualdad, la equidad, la justicia social e igualdad de oportunidades y de participación para prevenir y sancionar la discriminación racial.

De igual forma la Conferencia Mundial contra el Racismo realizada en Durban, Sudáfrica, en 2001 hace un llamado a la promoción y protección de los derechos humanos y para el logro de los objetivos de la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, los Estados tienen el deber de proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las víctimas, y que deberían aplicar una perspectiva de género que reconozca las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres, y que el disfrute de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales es indispensable para el desarrollo de las sociedades en todo el mundo.

2.1.1.2. Legislación Colombiana.

Para establecer el marco normativo nacional sobre el particular, en primer momento nos referimos al articulado de la Constitución Política de Colombia así:

En el artículo 7° se reconoce y protege la diversidad étnica y cultural; en el artículo 13° se establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, siendo deber



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

del Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, además de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El artículo 17° de la carta política prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos.

Resultan también importantes como precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional la sentencia T-422 de 1996, en la que se habla de la diferenciación positiva, como aquella que *“correspondería al reconocimiento de la situación de marginalización social de la que ha sido víctima la población negra y que ha repercutido negativamente en el acceso a las oportunidades de desarrollo económico, social y cultural...”*

Del mismo modo, en la sentencia T-576 de 2014, que hace referencia a la protección de los derechos fundamentales de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

En lo que concierne a leyes de la república relacionadas con la temática objeto de análisis tenemos la ley 22 de 1967, mediante la cual se adoptó en Colombia el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).

Mediante la ley 22 de 1981, se incorporó en nuestra legislación "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966.

La ley 21 de 1991, adoptó el contenido del convenio 169 de la OIT de 1989 mediante el cual se reconocen los derechos de trabajo de los pueblos indígenas y tribales y su derecho a la tierra y al territorio, a la salud y a la educación.

Esta Ley 21 en su Artículo 20, estableció que *“Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor; c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda; d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.”*



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





La ley 70 de 1993, por medio de la cual se desarrolló el artículo 55 transitorio de la Constitución Nacional de 1991 cuyo objeto fue reconocer a las comunidades negras, el derecho a la propiedad colectiva. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana.

Mediante la ley 1482 de 2011, se garantizó la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que sean vulnerados a través de actos de discriminación por raza, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Por último, el documento CONPES 3310 de 2004, contiene la política de acción afirmativa para la población negra o afrocolombiana.

2.1.2. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL DIVERSA Y GÉNERO.

Para poder entender la diversidad sexual y de género en los seres humanos en cuanto a sus características, es necesario profundizar un poco sobre el concepto de identidad general en estos: la identidad se define como “todas aquellas características a las cuales recurre una persona para definirse a sí misma” (Rueda, 2016). Con respecto a la identidad con la sexualidad, es fundamental identificar que el sexo (características biológicas), el género (características socioculturales asignadas al hecho de ser hombre o mujer) y la orientación sexual (características personales que definen la atracción afectivo-erótica) constituyen una formación piramidal que permite la comprensión y edificación de la sexualidad en la identidad general de los seres humanos.

La identidad con la orientación sexual hace referencia como se dijo anteriormente a ser un patrón perdurable en el tiempo que define por el sexo (no el género) de las personas por las cuales sentimos atracción. Cuando esta atracción es hacia personas del mismo sexo, se denomina homosexual (gay para los hombres, lesbiana para las mujeres), cuando es hacia los dos sexos se denomina bisexual y cuando es hacia personas del otro sexo, heterosexual (Vargas, 2013).

Con respecto a la identidad con el género, es decir a las personas transexuales, la situación es más compleja. Cuando una persona presenta un nivel significativo de malestar psicológico con su sexo de asignación, en términos de su identidad y requiere de procesos médico-quirúrgicos para tener el cuerpo acorde con su identidad, hacemos referencia a una persona transexual.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Esta breve descripción de las identidades con las orientaciones sexuales y las identidades de género diversas, nos permite entender las particularidades poblacionales que pueden presentar las personas LGBT al momento de enfrentarse a una posible situación de vulneración de derechos.

2.1.2.1. Marco normativo.

En el caso específico del derecho al trabajo, la población de personas gay, lesbianas, bisexuales y transgeneristas, también se establece como uno de los grupos poblacionales con más probabilidad de ser vulnerados. Los principios de Yogyakarta, los cuales “recogen una serie de principios relativos a la [orientación sexual](#) e [identidad de género](#), con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del [Derecho internacional de los derechos humanos](#), establece unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBTI)”. (Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género, 2007).

Gracias a la abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, las personas de los sectores sociales **LGBTI**, tienen en teoría, iguales posibilidades de acceder, mantenerse y prosperar en su trabajo. Pero esto se ha dado en la teoría, es decir en la práctica las personas gay, lesbianas, bisexuales y transgeneristas se ven enfrentadas permanentemente a situaciones que impiden el ejercicio libre del derecho al trabajo.

Como se planteó anteriormente, a pesar que el movimiento social ha tenido conquistas significativas en la igualdad de derechos de personas **LGBTI**, la brecha entre la teoría y la práctica sigue siendo muy grande. En ocasiones la legislación que favorece el acceso a derechos es clara y contundente, pero no alcanza a ser suficiente para que el cambio social y comunitario permita que las personas realmente tengan un goce efectivo de este derecho.

“La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada”(Corte Constitucional, sentencia C-593/2014).

Aunque esta sentencia de la Corte Constitucional da cuenta de la necesidad de tener un trato igualitario en cuanto al derecho al trabajo por todas las personas, no es específico y mucho menos claro, si las personas de los sectores sociales de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en la realidad gozan del mismo trato.

Diferentes ciudades, municipios y departamentos de Colombia tienen una política pública para garantizar los derechos de las personas **LGBTI**. Sin embargo, Bogotá, Medellín y el Valle del Cauca son dos ciudades y un departamento que han trabajado por la aplicación y mantenimiento de los principios de igualdad y equidad allí consignados. Por otro lado, se cuenta con una política pública nacional **LGBTI**, la cual se encuentra a cargo de la dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior y, cuenta con un decreto, pero hasta este momento no se ha logrado implementar por diferentes razones de orden político.

Es así como, las personas **LGBTI** se encuentran protegidas en algunas regiones, pero no a nivel nacional y, uno de los ámbitos en donde más se vulneran sus derechos, es el laboral.

Ahora bien, frente a los derechos de las mujeres, con la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), a través de la Ley 051 del año 1981, se estableció por primera vez en Colombia el primer instrumento internacional que pretendía abolir todas las formas de discriminación contra las mujeres, y a través del cual se generaron obligaciones al estado frente a ellas.

Así mismo, en la región de las Américas se adoptó en el año de 1994 la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención “Belem Do Para”, ratificada en Colombia a través de Ley 248 de 1995, en su Artículo 4, estableció que *“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”*, y el Artículo 6: *“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, (...)”*

Referente al marco normativo nacional la Constitución Política de Colombia, reconoce los principios de igualdad y no discriminación, específicamente en el Artículo 13: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*, Artículo 43: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.”*

La Ley 823 de 2003, por medio de la cual se expiden normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, establece que se debe promover y fortalecer el

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





acceso de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad y asegurando la no discriminación.

También, se han promulgado normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, con la expedición de la Ley 1257 de 2008, en lo referente al ámbito laboral, a través del Decreto 4463 de 2011, el cual se encuentra vigente y tiene por objeto promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

De igual forma, se cuentan con otras Leyes como la 731 de 2002, 1413 de 2010, 1542 de 2012, 1639 de 2013, 1719 de 2014, 1761 de 2015, 1773 de 2016 entre otras que han permitido el reconocimiento de derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Por último, el documento CONPES 161 de 2013, sobre equidad de género para las mujeres.

2.1.3. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZONES DE NACIONALIDAD.

2.1.3.1. Marco normativo internacional.

El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos determina que *“(t)oda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*. En forma más sucinta, el artículo 24 de la Convención Interamericana precisa que *“(t)odas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”*.

En el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de Europa se retoman la mayoría de expresiones de la Declaración Universal, este último indica en su artículo 14 que *“(e)l goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”*. Ahora bien, de forma similar a la Constitución Política de Colombia, el artículo 16 de esta convención fija que *“Ninguna de las disposiciones de los artículos 10, 11 y 14 podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe a las Altas Partes Contratantes imponer restricciones a la actividad política de los extranjeros”*.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





2.1.3.2. Normatividad colombiana.

En Colombia los extranjeros gozan de una serie de derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución, el Bloque de Constitucionalidad y algunas normas de orden legal. Este reconocimiento se debe, en parte, a que el artículo 13 de la Constitución Política los reconoce como iguales al determinar que *“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”* (Subrayado fuera del texto original).

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C- 913 de 2003 señaló que esto no es óbice para concluir que en todos los casos las garantías, derechos y beneficios que genera el Estado colombiano se tienen que dar en igualdad de condiciones a extranjeros y nacionales, precisando que *“(e)l derecho a la igualdad no presenta, en todos los casos, el mismo alcance para los extranjeros que para los nacionales. En efecto, cuando el legislador establezca un trato diferente entre el extranjero y el nacional, será preciso examinar i) si el objeto regulado permite realizar tales distinciones; ii) la clase de derecho que se encuentre comprometido; iii) el carácter objetivo y razonable de la medida; iv) la no afectación de derechos fundamentales; v) la no violación de normas internacionales y vi) las particularidades del caso concreto.”*

La posibilidad de limitar los derechos de los extranjeros proviene de la Constitución, es así como en el artículo 100 consagró que *“los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Así mismo, los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Los derechos políticos se reservan a los nacionales, pero la ley podrá conceder a los extranjeros residentes en Colombia el derecho al voto en las elecciones y consultas populares de carácter municipal o distrital”*.

La Corte Constitucional, en su jurisprudencia, ha armonizado los artículos 13 y 100 de la Constitución Política con el fin de precisar el alcance del derecho a la igualdad de los extranjeros. Es así como en la sentencia C-768 de 1998 este Tribunal determinó que *“(e)l artículo 13 consagra la obligación del Estado de tratar a todos en igualdad de condiciones. Obviamente, esta norma no significa que no se puedan formular diferenciaciones en el momento de regular los distintos ámbitos en los que se desarrolla la convivencia, sino que opera a la manera de un principio general de acción del Estado, que implica que siempre debe existir una justificación razonable para el establecimiento de tratos diferenciados”*, justificaciones razonables que

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





están ligadas a razones de orden público, como lo determina el artículo 100 constitucional.

Ahora bien, el tribunal constitucional también precisó en sentencia T-314 de 2016 que *“el reconocimiento de derechos genera al mismo tiempo una responsabilidad a los extranjeros de cumplir la misma normatividad consagrada para todos los residentes en el territorio colombiano, tal y como lo establece el artículo 4º Constitucional el cual dispone que es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades”*.

En la misma providencia la Corte reiteró las reglas jurisprudenciales en las que se fija que los extranjeros: (i) deben ser tratados en condiciones de igualdad respecto de los nacionales colombianos; (ii) tienen la obligación de cumplir la Constitución Política y las leyes que rigen para todos los residentes en Colombia; (iii) tienen derecho a recibir un mínimo de atención por parte del Estado en casos de urgencia con el fin de atender sus necesidades básicas, especialmente las relacionadas con asuntos de salud.

Con la expedición de la Ley 1752 de 2015 se elevó a tipo penal los actos de discriminación, consagrando lo siguiente: *El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

2.1.4. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZONES RELIGIOSAS.

2.1.4.1. Marco jurídico internacional de la discriminación en el trabajo por razones religiosas.

Según Alberto Benasuly, fracasaron en los años 1967 y siguientes los intentos de aprobar un Convenio sobre Tolerancia Religiosa, destacando lo que sobre el particular introduce el artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos humanos sobre la Libertad Religiosa: *“Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”*. Conformando la libertad de pensamiento, conciencia y religión tres derechos distintos, pero que derivan de uno mismo, el derecho a la libertad.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Este autor afirma que el progreso en materia religiosa fue sumamente lento en comparación con lo acontecido respecto de la discriminación racial, siendo paradigmática la prohibición del islam, de la libertad de cambio de religión pues hasta 2008 no se puede hablar en sus palabras de la existencia de “ningún Convenio obligatorio” que reprima la intolerancia y la discriminación religiosas. Ni siquiera existe consenso acerca de la conveniencia de un tratado de ese tipo. Narra que en 1981 se firmó una “Declaración” -que no es una Convención- sobre la Eliminación de todas las formas de intolerancia basada en Religión o Creencias, cuyo texto tuvo que salvar bastantes oposiciones, lo que se consiguió con una difícil y sorprendente transacción entre los países occidentales y los que se oponían al derecho a la conversión o cambio de religión. (Benasully, 2008, Pág. 4).

En la sentencia T – 572 de 2017, en virtud de la cual se está realizando este ejercicio, se hace mención a que Colombia aprobó mediante la Ley 22 de 1967 el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en cuyo artículo primero se consagra que *el término **discriminación** comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 2, numeral 2, se proscribe la discriminación respecto de la garantía del ejercicio de los derechos que en ese conjunto de disposiciones se consagran.

También se puede remitir en el asunto objeto de estudio al artículo 13° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su numeral 5° que consagra *“Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional”.* (Rabossi, 1990, pág. 191).

2.1.4.2. Marco jurídico colombiano de la discriminación en el trabajo por razones religiosas.

Al referirnos a la normatividad nacional que ampara la libertad de cultos y por ende protege a los trabajadores frente a la discriminación de la que puedan ser víctimas en el trabajo, debemos empezar por establecer que en virtud de la Constitución Política de 1991, se dio un cambio sustancial pues en el ámbito del Estado Social de Derecho Colombia paso de ser un Estado Confesional en el que la religión era la católica, al reconocimiento en el artículo 19° de la Carta Política, de la libertad de cultos y el derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





o colectiva.

Se debe comprender en el cambio de paradigma generado con la promulgación de la Constitución de 1991, que, en un Estado social de Derecho como el colombiano, se debe garantizar una especial protección a los ciudadanos respecto de sus derechos fundamentales, se profesa la libertad de cultos, y la libertad de expresión fundada en el respeto mutuo. (Buitrago y Giraldo, pág. 1).

En tal sentido el artículo 19° de la Constitución Política de Colombia reza:

“Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva.

Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley”.

Se desarrolló la libertad de cultos mediante la ley 133 de 1994, en cuyo artículo 1° otorga como responsabilidad al Estado Colombiano la garantía del derecho fundamental a la libertad religiosa y de cultos por mandato constitucional, derecho que se interpretará a la luz de los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia.

Se ha de comprender que la libertad religiosa es uno de los ejemplos más significativos de derechos fundamentales que son ejercidos por sujetos colectivos que no son personas jurídicas, siendo la ley Estatutaria de Libertad Religiosa, la normativa que lo reconoce ampliamente en su dimensión colectiva, sin ligarlo necesariamente a una determinada categoría jurídica, por lo que *el principio de libertad religiosa constituye un elemento de organización social que lleva implícito el reconocimiento de una inmunidad para practicar la religión elegida y la expresión individual, colectiva y libre de la fe y que consiste en que todos los hombres deben estar inmunes de coacción, tanto por parte de personas particulares, como por parte de grupos sociales y de cualquier potestad humana, y esto de tal manera que, en lo religioso, ni se obligue a nadie a actuar contra su consciencia, ni se le impida que actúe conforme a ella en privado y en público, solo o asociado con otro, dentro de los límites debidos.* (Ibid. Pág. 2).

De igual forma las autoras citadas afirman que en materia religiosa, el criterio de igualdad se refiere al derecho a ejercitar la religión libremente sin importar cuál de las múltiples creencias religiosas se profese, y ese derecho es fundamental, erga omnes, y sobre el mismo no recaen discusiones puntuales. Esto implica la prohibición intrínseca de sufrir discriminación por motivos religiosos, por lo que resulta entendible que nuestra Corte Constitucional haya señalado que *“la igualdad en esta materia (religiosa) no significa uniformidad absoluta, sino que no se produzca discriminación, ni molestia por motivos religiosos o de creencia y culto”.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Para efectos del ejercicio que se está realizando y es definir el marco normativo nacional que permita abordar la problemática de la discriminación laboral por motivos religiosos, resulta pertinente siguiendo el trabajo precitado acudir a la sentencia T – 662 de 1999 de la que fue ponente el Magistrado Alejandro Martínez Caballero, en dicha providencia se abordan los elementos que componen el concepto de libertad religiosa, presentes en los artículos 18, 19, 42 y 68 de la Constitución Nacional y la ley 133 de 1994, siendo estos:

“(i) la libertad de profesar cualquier creencia religiosa libremente escogida”, (que implica la libertad de información y de expresión sin las cuales la persona no podría formarse una opinión ni expresarla); (ii) la libertad de cambiar de religión y (iii) de no profesar ninguna, entre otras conductas que, no obstante pertenecer el individuo a una religión o confesión religiosas, deben ser respetadas por encima de cualquier propósito de coacción; (...) la posibilidad de (iv) practicarlas sin perturbación o coacción externa, contraria a las propias convicciones, y (v) de realizar actos de oración y de culto, (vi) de recibir asistencia religiosa de la propia confesión en cualquier lugar, incluso los de reclusión, cuarteles y centros médicos, (vii) de conmemorar festividades, (viii) de recibir sepultura digna conforme a los ritos y preceptos de la religión del difunto y a sus deseos o a los de su familia, (ix) a contraer matrimonio y a establecer una familia conforme a la religión y a sus normas, (x) de recibir e impartir libremente educación religiosa o de rehusarla o de (xi) determinar, de conformidad con la propia convicción, la educación de los hijos menores o la de los incapaces bajo su dependencia”. (Ibidem).

Retomando el propósito de este escrito y el contexto en el que se presenta, se debe tener en cuenta que el ámbito de ejercicio laboral es lugar fundamental en el desarrollo personal del trabajador por lo que en él no puede desligarse del ejercicio de su religión, presentándose vulneraciones al derecho por parte de empleadores lo que ha originado la búsqueda de amparo judicial, siendo ejemplo de esto lo acontecido con la sentencia T-327 de 2009, en la que se ordenó al empleador, permitir que su trabajador no se presentara a laborar los sábados, pues el trabajador miembro de la comunidad adventista dedicaba el día sagrado para la adoración a su dios, decisión sustentada en el respeto al ejercicio libre, público de la religión que se profese, y que este no puede menoscabar los derechos laborales del trabajador. (Ibid. Pág. 3).

Ha sido una constante en la jurisprudencia la garantía otorgada a las personas y a los grupos del efectivo ejercicio de la libertad religiosa, no de modo abstracto, sino de acuerdo con la propia naturaleza, fines, actividades y aspiraciones, por lo que la corte constitucional ha protegido el derecho al libre ejercicio de la libertad religiosa en el ámbito laboral, manteniendo subreglas de derecho, que si bien resaltan la



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





importancia de la efectividad en la garantía del derecho de los colombianos, también señala expresamente los límites a esa libertad religiosa. (Ibid. Pág. 5).

2.1.5. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

Para el mundo empresarial, la vinculación de personas con discapacidad es una práctica que se percibe como en línea con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, con las dimensiones sociales del Desarrollo Sostenible, la Inclusión y la Diversidad. Sin embargo, el sector privado se inhibe de implementar esta práctica por una serie de temores y creencias que de ser ciertos impactarían negativamente el objetivo y curso de sus negocios. Algunos de estos temores son fundados, pues nuestro ordenamiento jurídico contiene desarrollos jurisprudenciales en ocasiones contradictorios y que, por tanto, han sido un factor de confusión tanto para las empresas, como para potenciales trabajadores/as, como para las mismas autoridades encargadas de implementar y vigilar el cumplimiento del derecho laboral en el país. Sin embargo, algunas de dichas creencias se derivan de los modelos de prescindencia y médico-rehabilitador que hacen ver la inclusión laboral de personas con discapacidad como una carga que no genera ningún beneficio para quien la asume.

Colombia, como Estado Social de Derecho, ha desarrollado en su normativa mecanismos garantistas de los derechos de los grupos históricamente marginalizados, entre ellos las personas con discapacidad. En ocasiones, la jurisprudencia emitida tanto por la Corte Suprema de Justicia, como por la Corte Constitucional ha producido resultados contradictorios en lo que se refiere a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Desafortunadamente, dicha jurisprudencia ha generado un alto nivel de confusión en relación con las reglas aplicables y ha generado una profunda prevención por parte de empleadores hacia la contratación de personas con discapacidad por los riesgos legales que ello implica.

A esto se suma una creencia de que tener una discapacidad es sinónimo de incapacidad para laborar, pues se cree que las personas con discapacidad presentan altos índices de ausentismo, son menos productivas, más propensas a sufrir accidentes de trabajo y es muy costoso adoptar los ajustes que requiere. En Colombia y otros países se han documentado múltiples casos exitosos que desvirtúan dichos estereotipos. Las empresas que han vinculado personas con discapacidad han constatado en la mayoría de los casos que presentan un rendimiento igual y en ocasiones superior al resto de trabajadores, así como que en la mayoría de los casos se caracterizan por su responsabilidad y sentido de pertenencia y que en ocasiones han liderado los protocolos de seguridad.





En otros países se ha documentado cómo la contratación de personas con discapacidad es de hecho beneficiosa para las empresas, en tanto implica el acceso a nuevos mercados, la innovación en la realización de los negocios, la reducción de costos en capacitación y retención de personal y en litigios.

Según información provista por Pacto de Productividad, el 52,3% de la población con discapacidad está en edad productiva, pero sólo el 15,5% tiene algún tipo de trabajo. El Banco Mundial estima que un país como Colombia pierde entre el 5.35% y el 6.97% de su PIB al no incluir laboralmente a las personas con discapacidad en edad productiva.

Los ajustes que deben adoptarse para acomodar las necesidades de una persona con discapacidad vinculada laboralmente a una empresa, en su mayoría no representan costos desproporcionados para el empleador y encontramos diversos ejemplos exitosos de adopciones de tecnologías comunicacionales, modalidades laborales y estrategias innovadoras de inclusión.

2.1.5.1. Marco normativo internacional.

El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre “*La readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*”, ratificado por Colombia el 7 de diciembre de 1983, establece en su articulado, que el país miembro “*formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*” (Artículo 2), con el fin de “*asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo*” (Artículo 3), además, dicha política de vinculación laboral se fundamentará en “*el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos*” (Artículo 4).

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada mediante la Ley 762 de 2002, en cuyo artículo III se establece que el Estado tiene el deber de:

“Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración; (...)". (Negritas y subrayado fuera de texto)

Además la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, adoptada mediante la Ley 1346 de 2009, en cuyo artículo 27 se establece el deber del Estado de adoptar las medidas efectivas y pertinentes, incluidas las legislativas, que garanticen que las personas con discapacidades puedan acceder a un empleo digno con el cual ganarse la vida en entornos laborales abiertos, libres y accesibles, para ello deberán promoverse las oportunidades laborales y la vinculación en los sectores privados y públicos, el texto de la norma es el siguiente:

“Artículo 27. Trabajo y empleo.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;**
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) **Emplear a personas con discapacidad en el sector público;**
- h) **Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;**
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) **Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;**
- k) **Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.**

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio". (Negritas y subrayado fuera de texto).

2.1.5.2. Marco normativo nacional.

La Constitución Política de 1991 establece en tres artículos diferentes, el deber a cargo del Estado de garantizar los derechos de las personas con y/o en situación de discapacidad, resaltándose que en el artículo 54 se establece expresamente el deber de garantizar el derecho al trabajo. A continuación, se exponen los artículos respectivos.

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos





El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” (Negritas fuera de texto)

***“Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.*”** (Negritas y subrayado fuera de texto)

“Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Negritas y subrayado fuera de texto)

En aplicación de la disposiciones citadas la Corte Constitucional ha reconocido que las personas en situación de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional, por los que le corresponde estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección frente a posibles actos discriminatorios en su contra, al respecto pueden consultarse las sentencias: C-531 de 2000, T- 899 de 2004, T- 198 de 2006, T-449 de 2008, T-504 de 2008, T-002 de 2011, T-394 de 2011, y T-317 de 2017, SU-040 de 2018, entre otras.

En la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, se reconoce el derecho de las personas en condición de discapacidad de contar con un trabajo y no ser discriminados en ambientes laborales, de igual forma, se establece que el Estado deberá fomentar la vinculación laboral de las personas en situación de discapacidad mediante la adopción de varias medidas que fomenten la vinculación de las personas en situación de discapacidad, al respecto, el Capítulo IV de dicha ley se refiere a la integración laboral de esta población.

Dentro de las medidas adoptadas se destacan: (I) Preferencia en los procesos de contratación públicos y privados respecto de los empleadores que tengan en sus nóminas por lo menos un 10% de empleados discapacitados -artículo 24-; (II) Posibilidad de los empleadores de deducir del impuesto de renta hasta un 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad -artículo 31; y (III) La cuota de aprendices a que está obligado contratar el empleador se disminuirá en un 50%,



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% - parágrafo del artículo 31-.

La ley 361 de 1997, que consagra mecanismos para la integración social de Personas con Discapacidad - PCD, con el fin de garantizar su dignidad humana y reconocer sus derechos fundamentales establece en su artículo 26 las garantías particulares que las/los empleadores/es deben seguir para prevenir la discriminación de PCD dentro de los procesos de inclusión laboral:

Artículo 26. *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (negritas fuera del texto original).*

También la ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en cuyo artículo 13 se reconoce expresamente que "*Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo*" y se establecen varias medidas para "*garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión*".

Del régimen jurídico expuesto se concluye que el Estado tiene el deber de garantizar a la población en situación de discapacidad el derecho al trabajo, lo que le impone al Estado el deber de adoptar todas las políticas y medidas necesarias que garanticen una efectiva vinculación laboral formal de las personas con y/o en situación de discapacidad, tanto en ámbitos privados como públicos.

3. LA PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

El acápite que se desarrolla a continuación tiene como pretensión contextualizar al lector respecto de la discriminación que tiene como espacio de ocurrencia el lugar de trabajo, partiendo por la discriminación en el trabajo por razones étnicas pues en ella se hace énfasis al concebir un documento que trace derroteros para el cumplimiento de la sentencia T- 572 de 2017 desde el Ministerio del Trabajo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Posteriormente se hará un ejercicio similar respecto de la discriminación en el trabajo por razones de orientación sexual e identidades de genero diversas LGBTI; por nacionalidad; por razones religiosas; y por alguna condición de discapacidad.

3.1. DIAGNÓSTICO, CONDICIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN NEGRA, PALENQUERA, AFROCOLOMBIANA Y RAIZAL DE COLOMBIA.

La discriminación se presenta de diferentes formas y en distintos contextos, una de sus formas de manifestación son las precarias condiciones de vida, socioeconómicas y de marginalidad social en las cuales se encuentran las personas de la comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales de nuestro país.

Para desarrollar la idea anterior en los siguientes párrafos se presentará una caracterización de la población afrocolombiana, a partir del análisis de algunas cifras que hacen parte de ejercicios investigativos previos, finalizando con la presentación del caso de John Jack y cuya sentencia de tutela origina la elaboración de este escrito.

3.1.1. CARACTERIZACIÓN BÁSICA DE LA POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA²

Según el Censo DANE 2005³, los afrocolombianos en el país ascienden a 4'311.757, cifra que corresponde a un 10,40% de la población total del país siendo Cali, Cartagena, Barranquilla, Bogotá y Medellín los sitios en donde reside el 29,2% de esta población, aunque otro punto importante de ubicación son las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, también los departamentos del Valle del Cauca con un 25.53%, seguido por Antioquia con el 13%, y en los departamentos de Bolívar y Chocó con el 11.50% y el 6.69% respectivamente.

Tabla. Población Afrocolombiana, Raizal y Palenquera según Censo 2005

Categoría de autorreconocimiento	Número de personas	Porcentajes
Raizal de San Andrés y Providencia	30.565	0.07%

²Tomado del Ministerio de Cultura (S.f) "Afrocolombianos, con Huellas Africanas" Publicado en el portal del Ministerio de Cultura Recuperado : <https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/Documents/Caracterizaci%C3%B3n%20comunidades%20negras%20y%20afrocolombianas.pdf>

³ Censo Nacional de Población y Vivienda permite al país tener datos de primera mano sobre el número de habitantes, y este ejercicio fue realizado en el 2018 sin embargo el Departamento Nacional de Estadística- DANE- aún no publica datos sobre población afrocolombiano; es por esto que tomamos los datos del 2005



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol





Palenquero de San Basilio	7.470	0.02%
Negro(a), mulato, afrocolombiano	4.273.722	10.40%
Subtotal	4.311.757	10.40%

Así mismo los indicadores de bienestar socioeconómico evidencian la desventaja y desigualdad que padecen los afrocolombianos en comparación con el resto de la población nacional, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Tabla. Indicadores de Bienestar Socioeconómico Censo 2005

		AfroClo	No AfroClo
Educación	Analfabetismo	11.7%	7.0 %
	Años promedio de educación (hombres)	6.9%	8.1 %
	Años promedio de educación (mujeres)	6.4%	8.2%
Pobreza	NBI	53.7 %	42.2%
	Pobreza	9.5%	7.4%
Mercado Laboral	Tasa de desempleo	6.3%	3.4%
	Tasa de ocupación	40.4%	44.3%
	Tasa de mortalidad infantil	23.5%	16.6%

Uno de los indicadores que llama la atención es el analfabetismo 11.7% que da cuenta de la falta de acceso a la educación de los afrocolombianos y con una diferencia de 4.7% con respecto al resto de la población, esto por supuesto tiene implicaciones respecto de las oportunidades de acceso al mercado laboral y contribuye a la pobreza; un estudio del Banco Mundial del año 2017 titulado *“Afrodescendientes en Latinoamérica. Hacia un marco de inclusión”* muestra que los niveles más altos de desempleo en ocupaciones no calificadas se encuentran en la población afrodescendiente, en el caso colombiano específicamente en el departamento del Chocó el nivel de desempleo es casi el doble para los afrodescendiente en comparación con la población blanca y/o mestiza.

El documento hace referencia al estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico donde indica que la extracción de oro en la parte rural en el departamento del Chocó, es una de las fuentes principales de generación de ingresos, en la actualidad esta forma de trabajo está amenazada por el marco regulatorio que se da en el país donde se favorece la extracción minera a gran escala, lo que ha producido también que se involucren actores armados y miembros del crimen organizado que además utilizan maquinaria pesada y alta cantidad de mercurio, lo que ha dado como resultado la degradación ecológica y ha generado violaciones a los derechos humanos de las comunidades afrodescendientes.

Por otra parte, la población afrocolombiana esta alcanza el 11.5% del indicador de Necesidades Básicas Insatisfechas, superando en porcentaje a los no

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

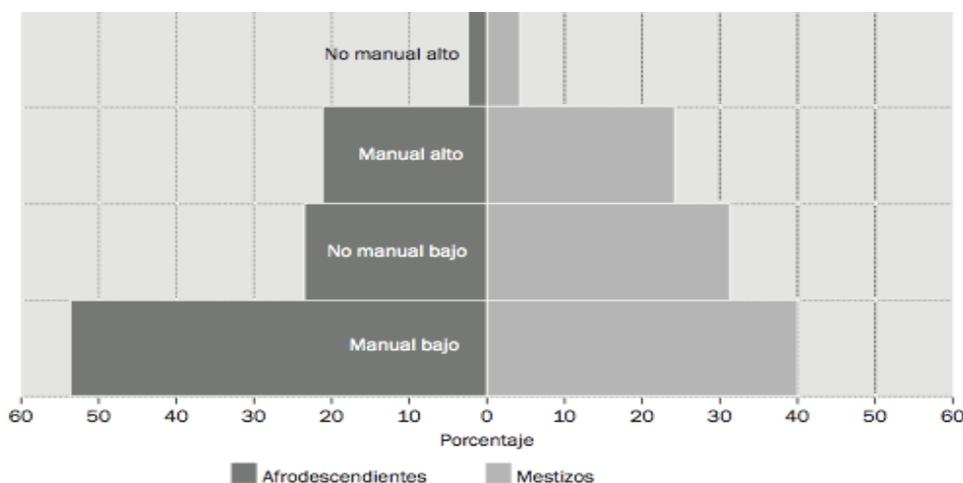




afrocolombianos; esto quiere decir que esta población habita en viviendas inadecuadas, viviendas en hacinamiento, sufren falta de acceso a condiciones vitales y sanitarias mínimas, y con dependencia económica. Lo que nos permite concluir que los hogares afrocolombianos están en peor situación socioeconómica que el resto de los hogares colombianos y sus indicadores de ingreso, salud, y necesidades básicas así lo evidencian.

Lo anterior, afecta el mundo laboral al indagar por el tipo de trabajo que realiza cada grupo étnico racial se observa que los afrodescendientes ocupan las posiciones más bajas en la pirámide ocupacional. (Rodríguez et al., 2013, p. 7)

Pirámide ocupacional por grupo étnico- racial. Colombia, 2007



FUENTE: ODR con datos de la GEIH 2007-IV.

En otras palabras, los afrocolombianos están en posiciones laborales que requieren menor calificación y tienen menor remuneración que los demás, como lo son los trabajos relacionados con el servicio doméstico, construcción y la venta informal. Así lo muestra los datos del servicio público de empleo⁴ en donde el 75% de esta población recibe salarios inferiores al mínimo legal (DNAP, 2004). De igual forma el ingreso que reciben las mujeres afrocolombianas que trabajan es menor en un 27.5% relacionado con las mujeres no étnicas y 37.8 menos en relación con los hombres no étnicos de un total de población Afrocolombiana registrada en SPE que son 37740.⁵

⁴ Tomado de Servicio Público de Empleo (S.f) Estrategia de Cierre de Brechas Ruta de Empleo con Ajustes para la Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera

⁵ Estas cifras fueron obtenidas por las hojas de vida inscritas en la Unidad de Servicios Público de Empleo a fecha de 2017

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Por su parte el Ministerio del Interior a través del Observatorio Contra la Discriminación Racial, OCDR, de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras registra 126 casos⁶ de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cartagena y San Andrés. Y los escenarios donde se presentan los casos de mayor a menor número son: social, laboral, educación.

Estas cifras del Observatorio de Discriminación Racial referenciadas por el profesor Jaramillo de la Universidad del Rosario en el año 2018, permiten en sus palabras afirmar que “la problemática derivada de la discriminación laboral por raza en Colombia no ha sido suficientemente estudiada ni caracterizada para la adopción de políticas de intervención y corrección”.⁷

Desde otra perspectiva la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario indica que este grupo poblacional percibe una remuneración equivalente al 71% comparada con la que devengan los mestizos. Esto revela que para los afrodescendientes la probabilidad de tener empleos de alta y media calidad se reduce al 1,5%, y tener empleo de mala calidad es de 2.8%.

A través de un estudio adelantado por el colectivo De justicia y el Observatorio de Discriminación Racial sobre el efecto del fenotipo “racial” sobre la posibilidad de conseguir empleo en la ciudad de Bogotá y en donde se analizaron otras variables tales como: género, orientación sexual, lugar de origen, posición política y atractivo físico, arroja como resultado que la raza es el factor principal a la hora de negar una entrevista o solicitud de empleo, mientras que tener rasgos de blanco / mestizo las aumenta⁸.

3.1.2. SENTENCIA T - 572 DE 2017 – ANÁLISIS DE CASO.

La sentencia T-572 de 2017 pone de presente la discriminación racial en los entornos laborales; en esta, la Corte Constitucional evidenció que el señor Jonh Jak Becerra Palacios fue objeto por parte de sus compañeros de trabajo de comentarios y alusiones a su color de piel de distintas maneras en el marco de su actividad laboral, por lo que desde que empezaron las agresiones de sus compañeros él tramita queja ante la oficina de talento humano de A.R. Los Restrepos S.A.S.; a través de correo electrónico dando a conocer su queja sin que la empresa para la que trabajaba tomará las medidas acordes con la situación en el marco de nuestro

⁶ El observatorio investiga, analiza y monitorea las dinámicas del fenómeno de discriminación racial, las cifras se obtienen de instituciones del Estado, consejos comunitarios, organizaciones étnicas territorial y ciudadanía en general. Las cifras corresponden al periodo comprendido entre el 2012 a 30 de junio de 2018

⁷ Iván Jaramillo Observatorio Laboral Universidad del Rosario, publicado en Revista Portafolio, agosto 19 del 2018, Bogotá, Colombia.

⁸ Ibid.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





ordenamiento jurídico, no se agotó una investigación y solo se limitó a realizar reuniones generales cuya temática fue el ambiente laboral, sin abordar concretamente el tema de la discriminación racial, a lo que desafortunadamente se sumó el despido del accionante en el año 2013.

Becerra Palacios presentó denuncia en relación con los hechos ante la Fiscalía General de la Nación por el delito de discriminación racial, siendo los denunciados sus agresores compañeros de trabajo, lo anterior de conformidad con la Ley 1482 de 2011. La mencionada denuncia se recepcionó como una queja contra la integridad moral del accionante, debido a que la Fiscalía en su formato de no contemplaba la conducta punible tipificada.

También acudió a la Procuraduría General de la Nación, que en su Delegada para los Asuntos del Trabajo y Seguridad Social dio traslado por oficio para conocimiento del caso y tramites al Ministerio del Trabajo, esto con el objeto que se tomaran las medidas necesarias por parte de la empresa y evitar estos actos de discriminación y si hubiera lugar se sancionaran estos hechos.

A partir de ese año la actuación del Ministerio de Trabajo Dirección Territorial de Bogotá y la Dirección de Riesgos Laborales de la misma entidad, se limitó a contestar solo de forma los requerimientos y sin que se emprendieran acciones de fondo frente a este caso; de esto transcurrieron tres (3) años, hasta que el 11 de julio de 2016, Jonh Jak Becerra Palacios presentó acción de tutela contra A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo, con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso, vulnerados por los accionados, al no investigar y sancionar el patrón de discriminación racial en la empresa.

Este caso ha servido como se dijo en los párrafos anteriores que para el Ministerio del Trabajo a partir de este precedente asuma como derrotero la acción célere en la prevención e investigación de la discriminación racial en las empresas y no solo se limite a recepcionar quejas sobre casos particulares sino que se presenten recomendaciones que desde las estrategias propias de la comunicación y la educación permitan la sensibilización de los ciudadanos frente a la no discriminación en el ámbito laboral.

3.2. LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADES DE GENERO DIVERSAS LGBTI.

En principio todas las personas podrían gozar del derecho a un trabajo digno, sin embargo, presupuesto que parece no ser aplicado de manera universal cuando se trata de personas LGBTI. Es fundamental hacer una diferenciación entre orientación sexual (es decir personas gay, lesbianas y bisexuales) y personas transgeneristas (específicamente, personas transexuales). En las primeras, a menos que la persona

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





haga evidente, es decir cuente o revele públicamente su orientación sexual, muy probablemente no va a ser evidente para sus compañeros y jefes. Sin embargo, muchas veces por los prejuicios existentes, sobre todo, en cuanto a las expresiones de género alguien puede asumir la orientación sexual de esta persona. Este no es el caso de las personas transexuales, que deben ser o han sido sometidas a toda clase de señalamientos, estigmatizaciones y vulneraciones de sus derechos.

En diferentes espacios se ha manifestado que las personas transexuales están destinadas a ejercer el trabajo sexual o simplemente a dedicarse a labores de belleza. Las personas pertenecientes a esta población suelen ejercer labores de secretariado, gerencia, o presidencia cuando cuentan con una organización propia, por lo general enfocada en la defensa de los derechos de personas sexualmente diversas.

En el caso de las personas lesbianas, gay o bisexuales, como se explicó anteriormente, se pueden presentar situaciones de acoso laboral (inclusive sexual y/o psicológico) cuando se evidencia o descubre la orientación sexual LGB. En estos casos, las personas gay, lesbianas o bisexuales se ven enfrentadas a dos situaciones, tratar de esconder su orientación sexual, teniendo como resultado un impacto negativo en su identidad general, o enfrentar los posibles retos basados en el prejuicio (homofobia) al cual se puedan ver expuestas.

En Colombia, son pocas las organizaciones o espacios laborales que tienen un comité de diversidad el cual va de la mano de los comités de convivencia en donde se pueden llevar denuncias derivadas de dichos acosos. No obstante, muchas personas LGBTI no se sienten lo suficientemente a salvo para poder llevar sus situaciones a este tipo de espacios. Lo cual indica que muy probablemente las personas que hacen parte de estas instancias, comités de convivencia y/o diversidad, no están preparadas para comprender a profundidad lo que puede sucederle a una persona LGBTI en su espacio laboral y por lo tanto en el goce efectivo de su derecho al trabajo.

3.3. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZONES DE NACIONALIDAD.

Si bien es cierto las formas de discriminación por razón de nacionalidad se pueden presentar frente a diversos grupos poblacionales, especialmente frente a los migrantes, en esta oportunidad nos referiremos a la población migrante venezolana, atendiendo el contexto y coyuntura que actualmente se está viviendo con esta población, sin desconocer que la discriminación por razón de nacionalidad se pueda presentar frente a otro grupo poblacional distinto al venezolano.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Hecha la anterior aclaración, según la información suministrada por parte de Christian Krüger Sarmiento, director de Migración Colombia la población migrante venezolana que se encuentra en el Estado Colombiano asciende a más de 1'102.000 en busca de mejores oportunidades, entre las cuales se encuentran las oportunidades laborales de mano de obra calificada como no calificada.

Este grupo poblacional se ha visto enfrentado a cualquier clase de discriminación por razón a su nacionalidad, a tal punto que han recibido amenazas sino abandonan cierto municipio o ciudad del territorio colombiano, esto debido al temor que se ha generado con ocasión al incremento del desempleo en Colombia y la cantidad de nueva fuerza laboral proveniente de Venezuela, lo que ha conllevado que la discriminación y xenofobia continúe en aumento.

Es por esto, que la Agencia de la ONU para los Refugiados ACNUR convocó la solidaridad y la cooperación a nivel mundial e hizo un llamado a la sociedad colombiana en torno al respeto, la solidaridad y la generación de condiciones idóneas para la acogida de la población venezolana en el país.

ACNUR preocupado por el clima de tensión en la opinión pública frente a la llegada de personas procedentes de otros países, principalmente de Venezuela, que ha generado manifestaciones de intolerancia, rechazo y estigma para los migrantes venezolanos.

En virtud de lo anterior y con el fin de mitigar la discriminación de este grupo poblacional, ACNUR presento la campaña "Somos Panas Colombia", con la cual se busca que cada colombiano y colombiana que se encuentre con una persona venezolana se tome el tiempo de reconocer su historia, entenderla y, posiblemente, dar un paso más allá hacia la solidaridad.

Por su parte, desde el lanzamiento Somos Panas Colombia esto es desde el día 20 de diciembre de 2017 la campaña ha llegado a más de seis millones de personas y a más de 235.000 líderes de opinión y miembros del gobierno. Además, Somos Panas Colombia ha tenido un alcance digital de más de 41'382.515 millones de personas que, a través de las redes, fueron expuestas a los mensajes de comunicación de la campaña⁹.

3.4. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZONES RELIGIOSAS COMO PROBLEMA SOCIAL EN COLOMBIA.

⁹ <https://www.acnur.org/noticias/press/2018/12/5c1c0e884/los-colombianos-se-han-sumado-y-afirmado-juntos-somos-panas-colombia.html>



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Al referirnos a la discriminación por razones religiosas en el trabajo como una problemática social en Colombia que merece la atención de la institucionalidad, resulta absolutamente necesario entender, que Colombia en su sistema jurídico parece comprender la importancia de la religión en la vida humana y su relación con la búsqueda del bienestar, por lo que el Estado brinda protección y garantía a la libertad religiosa.

Así, aunque la discriminación por razones religiosas en el ámbito laboral, cuenta con una regulación legal y suficiente interpretación jurisprudencial, siguen aconteciendo vulneraciones a la libertad religiosa por parte de empleadores y compañeros de trabajo, siendo el deber ser su respeto y preservación. (Buitrago y Giraldo, 2015, pág. 1).

Como bien señalan las autoras citadas, al ser el colombiano un Estado Social de Derecho y por ende garante de la especial protección de los ciudadanos respecto de los derechos fundamentales que hacen posible hablar de vida digna, se profesa la libertad de cultos, y la libertad de expresión fundada en el respeto mutuo, siendo incongruente y evidencia de ineficacia material de las normas que el reconocimiento de tales derechos constitucional y legalmente consagrados deban ser objeto de providencias judiciales para su protección efectiva.

Después de 27 años de la promulgación de la Constitución Política de Colombia y en consideración de la resolución 68/169 del 18 de diciembre de 2013 de la Asamblea General de la ONU sobre la lucha contra la discriminación de la libertad religiosa en el mundo, el gobierno colombiano expidió el decreto 1079 de 2016, mediante el cual se declaró el 4 de julio como el Día Nacional de la Libertad Religiosa y de Cultos, estableciendo que (...) el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Interior, y en articulación con las entidades territoriales, coordinará con las Iglesias, Confesiones, Denominaciones, Comunidades Religiosas, Federaciones, Confederaciones, Asociaciones de Ministros y distintas Organizaciones sociales religiosas, jornadas de reflexión institucional, de oración, actos religiosos y conmemorativos de difusión y socialización sobre el respeto e igualdad de religiones y cultos; permitiendo en estos espacios de diálogo y debate, en todos los ámbitos de la vida social, cultural y política, el efectivo disfrute de las garantías del ejercicio de la libertad religiosa y de cultos en el territorio nacional. (Escobar, 2017, pág. 133).

En el diagnóstico que aquí se pretende presentar también resulta pertinente hacer referencia a que Bogotá, emergió como la primera ciudad del país donde se diseñó una política pública distrital de Libertades Fundamentales de Religión, Culto y Conciencia, fomentando el respeto por la libertad e igualdad religiosa, de culto y



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





conciencia desde la promoción y apropiación social e institucional de una cultura que reconozca plenamente estos derechos.¹⁰

Esta política pública distrital se rige por principios como el del pluralismo religioso, libertad religiosa, no discriminación, inmunidad de coacción y ciudadanía democrática y fue construida con la participación de más de 500 líderes de la ciudad que hacen parte del catolicismo, protestantismo, protestantismo histórico, adventistas, pentecostales, musulmanes, judíos, budistas y mormones entre otros. (Martínez, 2018).

La administración de esta política, recaerá en la recién creada Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y Conciencia, adscrita a la Secretaría Distrital de Gobierno, la cual se encargará de formular el plan de acción que definirá metas, recursos presupuestales y responsabilidades para la implementación, seguimiento y evaluación de esta, buscándose disminuir en toda la ciudad los factores sociales, culturales e institucionales que alimentan la intolerancia, la exclusión, la persecución y la apología del odio por razones religiosas, dentro de lo que se puede incluir la discriminación en el trabajo. (Ibidem).

La política distrital surgió como iniciativa ciudadana en el primer Foro Distrital por los Derechos de Libertad de Religión, Culto y Conciencia celebrado en el año 2014, en el que confluyeron las distintas comunidades religiosas de la ciudad además de la Secretaría Distrital de Gobierno, con el fin de construir e implementar estrategias para acercar dichas comunidades al Distrito, visibilizar y afirmar la diversidad religiosa y defender el ejercicio pleno de las libertades fundamentales de religión, culto y conciencia en la ciudad.

Estamos entonces ante una iniciativa participativa y pluralista que integra diversos sectores administrativos del Distrito Capital: Educación, Mujer, Planeación, Gestión Pública, Integración Social, Seguridad, Salud y Gobierno, con el propósito de desarrollar estrategias comunes que conviertan los derechos fundamentales de religión, culto y conciencia en una realidad plenamente efectiva para la población bogotana.

El proceso de construcción de la política fue fruto de una revisión de los diferentes instrumentos jurídico-normativos que consagran y reglamentan las libertades de religión, culto y conciencia desde los ámbitos nacional e internacional; para luego repasar los factores históricamente determinantes en la inserción, práctica y asimilación de diferentes confesiones religiosas en el contexto latinoamericano.

¹⁰ El día 12 de febrero del año 2018, el Alcalde Mayor de Bogotá D.C., expidió el decreto 93, mediante el cual se creó la Política Pública Distrital de Libertades Fundamentales de Religión, Culto y Conciencia para el Distrito Capital. (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2018, pág. 15 – 27).



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





También es consecuencia de la realización de un diagnóstico cualitativo y cuantitativo elaborado por el Observatorio de la Diversidad Religiosa la Universidad Nacional de Colombia en Convenio con la Secretaría Distrital de Gobierno, que dio cuenta de la existencia de problemáticas relacionadas con intolerancia y persecución religiosa, discriminación, conflictos de convivencia que se producen en torno a las celebraciones de culto, y obstáculos que enfrentan las comunidades religiosas en el desarrollo de sus labores sociales. Luego se identificaron los diferentes actores sociales e institucionales involucrados en la temática objeto del diseño de la política, terminando con un marco conceptual que ubica las principales nociones y categorías para el análisis, la interpretación y comprensión de lo referente al hecho religioso. (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2018, págs. 4 – 5).

La política pública distrital se orienta hacia el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos: disminuir factores que alimentan la intolerancia y persecución fundados en la religión; garantizar el goce efectivo de los derechos de todas las confesiones religiosas en condiciones de igualdad; y asegurar la articulación y coordinación de proyectos sociales, entre entidades religiosas, organizaciones de la sociedad civil, la cooperación internacional, e instancias estatales del orden distrital y nacional, implicando todo esto la interiorización de las libertades fundamentales como derechos humanos, así como un acercamiento al universo conceptual de la religión y la conciencia, que junto a los recientes desarrollos jurisprudenciales sobre libertad de religión y objeción de conciencia en Colombia, se van nutriendo con un contenido cada vez mayor en extensión y complejidad. (Ibidem).

El seis (6) de marzo de 2018, se expidió el decreto 427 que adicionó el capítulo 4 al Título 2 de la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, denominado Política Pública Integral de Libertad Religiosa y de Cultos, en atención a las problemáticas y necesidades de las entidades religiosas y sus organizaciones en Colombia y a los mandatos constitucionales y legales, se determinó construir una política pública que abordara el fortalecimiento de la articulación, la capacidad institucional y las demás acciones de las entidades públicas del orden nacional y territorial, en la garantía del ejercicio del derecho de libertad religiosa y de cultos, no siendo el ámbito laboral ajeno a esto.

Dicho decreto, en el que el Ministerio del Interior realizó un trabajo de diagnóstico de análisis situacional (situación administrativa interna, situación administrativa territorial y técnicas de investigación cualitativas), mediante el cual recolectó insumos en los 32 departamentos del país, que permitieron evidenciar las problemáticas y necesidades concretas de las entidades religiosas y sus organizaciones, logrando desde allí la delimitación del alcance de la política pública que



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





permita dar aplicabilidad a la normatividad colombiana que desarrolla el derecho de libertad religiosa y de cultos y para fortalecer las capacidades institucionales de las entidades públicas nacionales y territoriales y su articulación en el reconocimiento y garantía del derecho de libertad religiosa y de cultos, justificándose la expedición de una política pública en esta materia. (Decreto 427, 2018, considerando).

Así, el objetivo general de la política pública integral de libertad religiosa y de cultos, radica en brindar garantías para el ejercicio del derecho de libertad religiosa y de cultos en Colombia, siendo sus objetivos específicos los siguientes, sin que se excluya el ámbito laboral de su realización:

- a) Identificar y posicionar el aporte al bien común, a la resolución de conflictos y a la convivencia pacífica en la familia y la sociedad, a la cohesión social y a la transformación de contextos comunitarios, que las entidades religiosas y sus organizaciones desarrollan.
- b) Promover y promocionar en la sociedad civil, las entidades públicas y privadas y los medios de comunicación la no discriminación, la tolerancia y la no estigmatización por motivos religiosos.
- c) Fortalecer al Ministerio del Interior en los asuntos del derecho de libertad religiosa y de cultos, de manera integral.
- d) Divulgar la normatividad nacional e internacional, integrante del bloque de constitucionalidad, que desarrolla el derecho fundamental de libertad religiosa y de cultos en Colombia y promover en el Estado y la sociedad civil el conocimiento del hecho y la cultura religiosa.
- e) Amparar el derecho de las entidades religiosas, sus fieles y sus organizaciones y, de crear y dirigir iniciativas de aporte al bien común, en forma individual o colectiva, y de inspirar su funcionamiento en el propio ideario moral y religioso, en los términos del artículo 13 de la Ley Estatutaria 133 de 1994.
- f) Generar acciones que propendan por garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las entidades religiosas y sus organizaciones.
- g) Proponer modificaciones a la normatividad vigente, que reconozcan las nuevas realidades en la aplicación del derecho de libertad religiosa y de cultos y su incidencia en el orden religioso, social, cultural y educativo.
- h) Mejorar el Registro Público de Entidades Religiosas.
- i) Fortalecer la articulación intersectorial, interinstitucional y territorial, en los 32 departamentos del país, para la garantía del derecho de libertad religiosa y de cultos.
- j) Generar acciones que faciliten el entendimiento de la conexidad entre el derecho de libertad religiosa y el derecho a la educación conforme a sus creencias religiosas.
- k) Promover la participación de las entidades religiosas y sus organizaciones en los escenarios de perdón y reconciliación, para la construcción de la paz.
- l) Facilitar los espacios para la articulación institucional, que permitan la identificación de la victimización individual y colectiva de las personas, las entidades religiosas y sus organizaciones, en el marco del conflicto armado interno.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





- m) Implementar mecanismos que permitan el fortalecimiento, la colaboración, cooperación y coordinación entre las entidades públicas del nivel nacional y territorial, las entidades religiosas y sus organizaciones y los organismos internacionales de cooperación, en la contribución al desarrollo de la Nación, en el marco del logro de los objetivos del desarrollo sostenible.

Llama la atención que el énfasis en las campañas de promoción de la tolerancia y no discriminación por motivos religiosos como responsabilidad del Ministerio del Interior, que estas deben ser pedagógicas, interactivas y masivas además de las capacitaciones a los medios de comunicación como líneas de acción de la política pública, asunto que permite pensar en otras maneras para dotar de eficacia material al derecho fundamental objeto de este acápite más allá de la expedición de nueva normatividad.

Se suman a lo anterior la estrategia de transmisión de conocimiento; la estrategia de educación continuada; así como la conformación de un espacio permanente de investigación y análisis del hecho, la cultura y la pluralidad religiosa; además de la estrategia para la adopción de medidas efectivas en la prevención de ataques al derecho de la libertad religiosa y de cultos, alternativas que pueden llevarse al escenario laboral desde la labor del Ministerio del Trabajo y las empresas mismas.

De acuerdo con el Informe Internacional Sobre la Libertad Religiosa Colombia 2017, el gobierno de los EEUU, para julio de 2017 estimó que el 75% por ciento de la población es católica, señalando que el gobierno colombiano nunca ha realizado un censo preciso sobre el particular. El mismo documento señala que en estudio realizado por el Centro de Investigación Pew, en el año 2014, el 79% de la población era católica, el 13% protestante y el 6% por ciento ateo o agnóstico. Siendo los grupos que en conjunto constituyen menos del 5% de la población, feligreses sin denominación o miembros de otros grupos religiosos, incluyendo judíos, musulmanes, testigos de Jehová, adventistas del séptimo día, La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (mormones) y Menonitas. (Embajada de los Estados Unidos de América en Colombia, 2017, pág. 2).

Según el mismo documento, la Confederación Colombiana de Comunidades Judías (CCCJ) estima que hay aproximadamente 4.200 judíos en el país, existiendo una pequeña población de adeptos al animismo y varios credos sincretistas. Se destaca que algunos de los grupos religiosos se concentran en ciertas regiones geográficas; la mayoría de los que mezclan el catolicismo con elementos del animismo africano son afro colombianos y residen en la costa del Pacífico, la mayoría de los judíos residen en las principales ciudades; la mayoría de los musulmanes en la costa caribe; y la mayoría de los adeptos de las religiones indígenas animistas en las zonas rurales remotas; además que una pequeña comunidad taoísta está ubicada en una región montañosa del departamento de Santander. (Ibidem).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El Estado colombiano como garante de los derechos fundamentales siendo uno de ellos el derecho a la libertad religiosa, protege a los ciudadanos frente a las vulneraciones y/o discriminaciones que por su orientación religiosa puedan ser objeto, en los diversos ámbitos de la vida, incluso el laboral.

Sin embargo, a pesar que en la Constitución Política y la ley se da cuenta de los parámetros de protección frente a las vulneraciones de derechos en razón de las creencias religiosas, y que los mismos han sido claramente definidos en las Sentencias de la Corte Constitucional colombiana, también resulta cierto que no se ha logrado impedir que los empleadores, en ejercicio de su posición dominante frente al trabajador, violenten el derecho al libre ejercicio de la libertad religiosa de sus trabajadores. (Buitrago y Giraldo, 2015, pág. 5).

La Corte Constitucional, posee un precedente sólido, como instrumento para que los operadores judiciales emitan sus fallos con base en la línea jurisprudencial de esta corporación, siendo verdaderos garantes de los derechos fundamentales.

Siendo la pretensión que la garantía de estos derechos fundamentales se dirija a la protección de las personas y los grupos para el efectivo ejercicio de la libertad religiosa, no de modo abstracto, sino de acuerdo con la propia naturaleza, fines, actividades y aspiraciones, siendo enfática la jurisprudencia en la protección del derecho objeto de desarrollo en este acápite en el ámbito laboral, manteniendo subreglas de derecho, que si bien resaltan la importancia de la efectividad en la garantía del derecho de los colombianos, también señala expresamente los límites a esa libertad religiosa, y pone de manifiesto de manera permanente, la objetividad en las decisiones sobre la vulneración del mismo, ya que la arbitrariedad no constituye en una actuación congruente con los principios del Estado social de derecho. (Ibidem).

3.5. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad protegen específicamente el derecho al trabajo de esta población, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la misma. En especial la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad protege: “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.” (Art. 27) Para dicho fin, el estado puede tomar diferentes medidas, tales como prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo, incluida en la continuidad en el empleo (Art. 27, literal a); la posibilidad de ejercer los derechos



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

laborales (Art. 27, literal c), o; la realización de ajustes razonables para permitir el acceso al trabajo a personas con discapacidad (Art. 27, literal i).

La discriminación laboral de personas con discapacidad es una de las principales problemáticas laborales para dicha población. Al respecto el Comité del Pacto de Derechos Civiles y Políticos ha señalado que:

“La esfera del empleo es una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido tan preeminente como persistente. En la mayor parte de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad. Cuando se emplea a personas con discapacidad, por lo general se les ofrece puestos de escasa remuneración con poca seguridad social y legal y a menudo aislados de la corriente principal del mercado del trabajo. Los Estados deben apoyar activamente la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.” (Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1994).

Igualmente, la falta de inclusión de esta población al trabajo hace que sus condiciones de vida se deterioren. La baja ocupación de personas con discapacidad es un fenómeno preocupante y de escala global.

En Colombia, de acuerdo con los datos preliminares del Censo del DANE de 2018, de 3.065.31 personas con discapacidad sólo un 26,7% de la población con discapacidad se encuentra trabajando. Es decir que cerca de un 73% de dicha población se encuentra sin acceso al trabajo. Estos datos son indicativos del por qué buena parte de las personas con discapacidad en el país enfrenta altos índices de pobreza y exclusión social. (DANE, 2018).



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

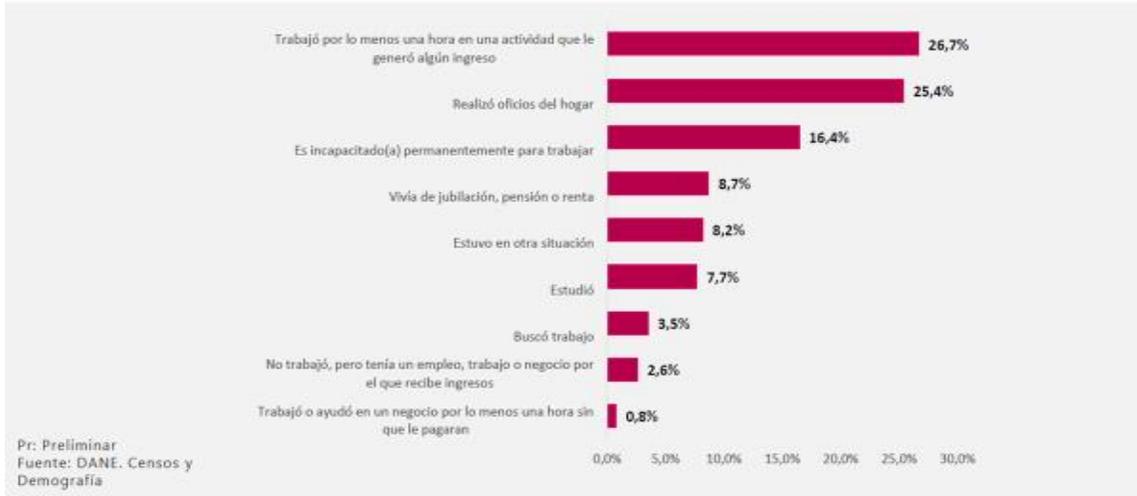
www.mintrabajo.gov.co





INFORMACIÓN PARA TODOS

Actividad realizada la semana anterior a la realización de la pregunta, de las personas con alguna dificultad en el funcionamiento humano, 2018^{Pr}



Esta falta de inclusión puede explicarse, entre otros factores, por la discriminación estructural que existe en relación con las personas con discapacidad. Por ello el Estado se encuentra en la obligación de adoptar medidas en contra de la discriminación laboral y en pro de erradicar la exclusión de la cual son objeto las personas con discapacidad.

En este sentido, tal como se describió arriba, los países han adoptado normas tendientes a prohibir la discriminación laboral de personas con discapacidad. En términos generales dicha prohibición se centra en prevenir que la discapacidad sea un factor por el cual una persona se le impida el acceso al trabajo o la continuidad en el mismo. En Colombia se incorporó dicha prohibición de discriminación en la Ley 361, en desarrollo el artículo 13 y 53 de la Constitución y con el propósito de garantizar la igualdad real o material de las personas con discapacidad.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en relación con la marginación que las PCD deben afrontar no solo en el mercado laboral sino en todas las esferas sociales. Dicho Tribunal, ha reconocido cómo la discriminación en contra de esta población se ha tratado de una constante histórica la cual ha tenido unas características singulares debido a las particularidades de esta población, al ser reconocidas como unas minorías ocultas que han sufrido de invisibilidad a los ojos de los gobiernos y de la sociedad, y que tienen una gran heterogeneidad relativa al tipo de limitaciones o discapacidades, ejemplo de ello son las sentencias de la Corte Constitucional, T-207 de 1999, MP. Eduardo Cifuentes Muñoz; C-804 de 2009, MP

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





María Victoria Calle; y C-066 de 2013, MP. Luís Ernesto Vargas Silva.

Dicha marginación surge con base en el alto grado de ignorancia, prejuicios, negligencia o incomodidad manifestada por parte de las autoridades y la sociedad en general frente a la discapacidad y en la conjunción de discapacidades con otros tipos de discriminación, como aquellas basadas en el género de las personas, la orientación sexual o la identidad de género, la discriminación racial, entre otras formas de discriminación.

En aplicación de la disposiciones citadas la Corte Constitucional ha reconocido que las personas en situación de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional, por los que le corresponde estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección frente a posibles actos discriminatorios en su contra, al respecto pueden consultarse las sentencias: C-531 de 2000, T- 899 de 2004, T- 198 de 2006, T-449 de 2008, T-504 de 2008, T-002 de 2011, T-394 de 2011, T-317 de 2017, SU-049 de 2017, T-041 DE 2019 y C-200 de 2019, entre otras.

La Corte Constitucional ha ampliado este derecho de la estabilidad laboral reforzada a los trabajadores que se encuentren en debilidad manifiesta por la condición de salud – con incapacidad médica.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

La Ley 361 de 1997, *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”*, reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26 de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

■ Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Siendo relevante mencionar que mediante la sentencia C-531 de 2000, la Corte declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores.

En cuanto a la capacidad del empleador para reubicar a un trabajador en condición de discapacidad la Corte ha indicado que “[s]i la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.” (Sentencia T-1040 de 2001). Igualmente, en la sentencia T-440 de 2017 se precisó que el derecho a la reubicación conlleva, entre otros, el de desempeñar funciones acordes con su estado de salud; así mismo, si en determinado evento no fuere posible la reubicación, el empleador deberá otorgar la información necesaria al empleado a fin de que este pueda formular las soluciones que estime convenientes.

Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz, a la luz de las Sentencias T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





de 2011.

4. RUTAS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL BAJO LA MODALIDAD DE DISCRIMINACION LABORAL EN EL TRABAJO

Previo a abordar las rutas de denuncias de posibles actos de discriminación en el trabajo, se hará una aproximación a las responsabilidades y competencias de los diferentes actores que intervienen en una relación laboral.

Ahora bien, teniendo en cuenta la normatividad vigente es necesario desarrollar acciones de erradicación de todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral, para lo cual se hace necesario definir acciones en coordinación con las entidades o instancias que tienen competencias complementarias con el propósito de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, se debe propender por la efectiva y eficaz aplicación de las normas y garantizar el desarrollo de medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, orientadas a la implementación de mecanismos para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral.

4.1. RESPONSABILIDADES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES- ARL:

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, las Administradoras de Riesgos Laborales deben realizar las siguientes actividades en sus empresas afiliadas:

Prestar asesoría a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia y la discriminación en el ámbito laboral.

4.2. RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

De conformidad con lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012 los empleadores deben realizar las siguientes medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

4.2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS:

- ✓ Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





- de promover un ambiente de convivencia laboral.
- ✓ Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- ✓ Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- ✓ Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- ✓ Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- ✓ Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- ✓ Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- ✓ Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

4.2.2. MEDIDAS CORRECTIVAS:

- ✓ Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- ✓ Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- ✓ Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- ✓ Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

4.3. COMITÉS CONVIVENCIA LABORAL

El Ministerio del Trabajo, con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de todos los trabajadores colombianos y consciente de que las condiciones de trabajo repercuten en la seguridad, salud, el bienestar y la calidad

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





de vida laboral, reconoce la necesidad de promover la convivencia laboral.

En el año 2012 se expidieron las Resoluciones 652 y 1356, por las cuales se definió la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se establece la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

Esta instancia se constituye en una medida preventiva frente a posibles actos de acoso laboral, contribuyendo a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Por su parte, el comité de convivencia estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Previas las consideraciones anteriores, entraremos a abordar las rutas de denuncia contra posibles actos de discriminación en el trabajo en el marco de la Ley 1010 de 2006.

4.4. DENUNCIA

La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

Con la denuncia podrá acompañarse la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

4.5. TRAMITE DE LA DENUNCIA

La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales contenidos en los reglamentos internos de trabajo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

De conformidad con el artículo 7º de la Resolución No. 2143 expedida por el Ministerio del Trabajo, corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, entre otras, las siguientes funciones:

(...)

36. Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral. (negritas fuera de texto)

(...)

41. Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley [1010](#) de 2006.”

En este orden de ideas, le corresponde al Ministerio del Trabajo a través de los Inspectores realizar la asistencia preventiva mediante el dialogo entre las partes a fin de solucionar los posibles conflictos suscitados, para lo cual, los inspectores deben estar plenamente capacitados en temas de discriminación y sus posibles formas de eliminarla, evitarla y tratarla.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

4.6. COMPETENCIA MEDIDAS SANCIONATORIAS

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para adoptar las medidas sancionatorias contempladas en la precitada Ley son las siguientes autoridades a saber:

- ✓ Jueces Laborales con jurisdicción en el lugar de los hechos, cuando las víctimas de acoso laboral sean trabajadores o empleados particulares.
- ✓ Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccional de la Judicatura, cuando la víctima de acoso laboral se trate de un servidor público.

5. RECOMENDACIONES

- ✓ Crear y difundir una campaña al interior de las empresas y de las entidades públicas contra todas las formas de discriminación, sus implicaciones y promover la igualdad de derechos y oportunidades.
- ✓ Generar directrices a los inspectores de trabajo a nivel nacional en relación con la orientación y trámite a los casos de presunta discriminación en las relaciones laborales.
- ✓ Verificar a través de los inspectores de trabajo que en los Comité de Convivencia de las empresas sea de obligatorio cumplimiento una charla informativa sobre la No Discriminación y las formas de evitarla.
- ✓ Sensibilización al interior de las entidades públicas y privadas, enfatizando en la igualdad de derechos, y la no discriminación en el entorno laboral.
- ✓ Que tanto las empresas como las entidades públicas diseñen e implementen un modelo de enfoque diferencial que se constituya como la herramienta más importante para evitar situaciones relacionadas con discriminación.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





- ✓ Expedir una Circular dirigida a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, en el cual se establezcan pautas, recomendaciones y eventualmente mecanismos específicos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas sobre discriminación racial en el ámbito del derecho del trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Durban. Página Web oficial. Páginas Web oficial. Disponible en: [https://www.un.org/es/durbanreview2009/ Conferencia Mundial contra el Racismo pdf/ddpa_at_a_glance_sp.pdf](https://www.un.org/es/durbanreview2009/Conferencia%20Mundial%20contra%20el%20Racismo.pdf/ddpa_at_a_glance_sp.pdf)

Acuerdo 169 de 1968 de La Organización Internacional de Trabajo - Página Web oficial. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---.../wcms_345065.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2018). Política Pública de Libertades Fundamentales de Religión, Culto y Conciencia para Bogotá Distrito Capital 2018 – 2018. Disponible en: http://www.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/documentos/politica_publica_asuntos_religiosos.pdf

Benasuly, A. (2008). La ONU y los derechos humanos: El disenso sobre la libertad religiosa. *Encuentros multidisciplinares*.

Buitrago, A. y Giraldo, Y. (2015). La protección a la libertad religiosa en el trabajo: Análisis desde la jurisprudencia Constitucional Colombiana. Disponible en: https://innovacion.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/humanidades/la_proteccion_a_la_libertad_religiosa_en_el_.pdf

Constitución Política de Colombia. Página Web oficial. Disponible en: <es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>

Corporación Festival de Tambores De San Basilio De Palenque. Página Web oficial. Disponible en: http://palenquedesanbasilio.masterimpresores.com/secciones/quienes_somos.htm



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Corte Constitucional (2014). Sentencia C – 593 del veinte (20) de agosto de dos mil catorce (2014). Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Embajada de los Estados Unidos de América en Colombia. (2017). Informe Internacional Sobre la Libertad Religiosa Colombia 2017. Disponible en: <https://co.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/103/Colombia-2017-International-Religious-Freedom-Report-OFFICIAL-SPANISH.pdf>

Escobar, R. A. (2017). El derecho a la libertad religiosa y de cultos en Colombia: evolución en la jurisprudencia constitucional 1991-2015. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 39, 125-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.2727>

Martínez, J. (2018). Bogotá, primera ciudad del país con un apolítica de libertad de Culto. Disponible en: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gobierno/bogotanos-ya-pueden-expresar-libremente-sus-creencias-religiosas>

Ley 70 de 1993. “Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política”.

Ministerio de Cultura. (2010). Autodiagnóstico Sociolingüístico de la Lengua Palenquera. Pueblo de Palenque de San Basilio.

Ministerio de Cultura. Página Web oficial. Disponible en: Ministerio de Educación Nacional. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-103494.html>

Ministerio de Educación Nacional (2003). Atlas de las culturas afrocolombianas. Disponible en: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/etnias/1604/article-85714.html>

Mosquera, Mosquera Juan de Dios. 2007. La Población Afrocolombiana. Movimiento Nacional Cimarrón. Bogotá, Colombia.

Observatorio Ministerio del Interior. Disponible en: <https://dacn.mininterior.gov.co/node/22673>

Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género. 2007. Principios de Yogyakarta. Disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Presidencia de la República de Colombia. (2018). Decreto 427 de 2018. En: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20437%20DEL%2006%20MARZO%20DE%202018.pdf>

Programa Pacto de Productividad. (2013). Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes: Disponible en: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/infomenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf>

Rabossi, E. (1990). Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, (7), 175-192.

Servicio Público de Empleo y Ministerio del Interior. Ruta de Empleo con Ajustes para población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera. 2017.



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

