

**GARANTÍAS LABORALES DE LA POBLACIÓN LGTBIQ+ EN COLOMBIA EN EL  
MARCO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO.**



**AUTORA:**

**ADRIANA MARCELA GÓMEZ DE LA CRUZ**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:  
ABOGADO**

**TUTOR:**

**BENJAMÍN LIZARAZO MEJÍA**

**CO TUTOR:**

**ROBERTO CERTAIN RUIZ**

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**BARRANQUILLA-ATLÁNTICO**

**2022**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

**Firma presidente de Jurado**

---

**Firma de Jurado**

---

**Firma de Jurado**

Fecha:

**Frases motivacionales**

*“Privar a las personas de sus derechos humanos es poner en tela de juicio su propia humanidad.”*

-Nelson Mandela, activista sudafricano de los derechos civiles.

### **Dedicatoria**

*En memoria a mi madre, mi ángel en el cielo, mi motivación para soñar doblemente, y a quien hoy le cumpla la promesa de ser una profesional; A mi padre, mi ángel en la tierra, mi ejemplo de perseverancia y dedicación para obtener logros; A mi hermana, mi mejor amiga, por su compañía durante toda mi vida y su constante ayuda; A mi sobrino Liam José, a quien quiero enseñarle a luchar por sus sueños; A mi cuñado por su apoyo en estos 11 años en mi familia; A mis abuelitas porque nunca me han faltado sus oraciones y a mi tía Josefina, a quien admiro como docente y como persona.*

*También quiero dedicarla a mi novio, por sus palabras de ánimo y por hacer de este trabajo de grado como si fuese suyo; A Adrián, Gabriela, Valentina, Joel, Carmen, Mafe, Dariana, Andrés, Diego y Alberto, mis hermanos, por permitirme vivir esta experiencia de universidad con ellos y por ser más que mis colegas, la familia que esta carrera me ha regalado. Pero principalmente, a mí, por no rendirme, por ser valiente, y por no dejar de pensar que un día mis ojos verían esto que Dios me había prometido.*

*Con mucho esfuerzo y pasión*

*Adriana Marcela Gómez D.L.C.*

### **Agradecimientos**

Agradezco a los docentes de la facultad de Derecho de la Universidad de Costa, quienes con su dedicación contribuyeron significativamente a la construcción de mi saber y de quienes aprendí no solo de esta profesión, sino también de la vida, en especial a mi tutor Benjamín Lizarazo Mejía, por su confianza y apoyo en este proceso, por sus palabras de motivación y su tiempo.

Agradezco también al Dr. Cristhian Insignares Cera y al equipo de ICS LEGAL & ADVISORS, por la oportunidad de aprender no solo de ellos, sino con ellos y adquirir experiencia en esta bella profesión.

A mis compañeros de carrera por su apoyo y por compartir conmigo muchas gratas experiencias en estos cinco años de vivencias educativas.

### **Resumen**

Colombia es un Estado Social de Derecho que tiene como una de sus obligaciones principales la protección de los derechos fundamentales, guiado por principios constitucionales como la igualdad y la dignidad humana, consagrados en la Constitución Política de 1991, procurando por el amparo de garantías mínimas a las que todos los sectores de la sociedad, sin distinción o discriminación alguna deben tener acceso. La Constitución, la jurisprudencia y la ley, han confirmado tratados de carácter internacional en materia laboral, que expresan en amplitud los derechos laborales de todas las personas y la prohibición de situaciones de exclusión laboral, procurando por el amparo del derecho al trabajo, de aquellas minorías como la población LGTBIQ+. Pese a lo anterior, en Colombia el reconocimiento de las garantías laborales de las personas LGTBIQ+, siguen siendo objeto de debate, por lo que no se sabe cuál es su situación actual en el país. Esta Investigación pretende analizar esa situación, recurriendo para ello a la revisión de datos bibliográficos, estudios de casos particulares y a su vez datos estadísticos realizados por centros de consultoría en el país y departamentos capacitados para ello; lo cual arrojó las conclusiones y recomendaciones detalladas al final de este trabajo de grado.

*Palabras clave:* garantías Laborales, Estado Social de Derecho, LGTBIQ+, Igualdad, dignidad humana, Trabajo, Principios constitucionales, discriminación, exclusión laboral

### **Abstract**

Colombia is a Social State of Law, which has as one of its main obligations the protection of fundamental rights, guided by constitutional principles such as equality and human dignity, enshrined in the Political Constitution of 1991, seeking the protection of minimum guarantees to which all sectors of society, without any distinction or discrimination, must have access. The Constitution, jurisprudence and the law have confirmed international treaties on labor matters, which broadly express the labor rights of all persons and the prohibition of situations of labor exclusion, seeking for the protection of the right to work of those minorities such as the LGTBIQ+ population. Despite the above, in Colombia the recognition of labor guarantees for LGTBIQ+ persons are still under debate, so it is not known what their current situation is in the country. This research aims to analyze this situation, resorting to the review of bibliographic data, case studies and statistical data conducted by consulting centers in the country and departments trained for this purpose, which yielded the conclusions and recommendations detailed at the end of this research work.

*Keywords:* labor Guarantees, Social Rule of Law, LGTBIQ+, Equality, human dignity, Labor, Constitutional principles, discrimination, labor exclusion

## Introducción

La Constitución Política de 1991 consagró ampliamente en Colombia, las garantías laborales a las que toda persona en el ejercicio de su profesión u oficio tiene derecho sin ninguna distinción, incluyendo en estas a la población LGTBIQ+ conformada por grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos (Montenegro *et al.*, 2020), y quienes en virtud de principios como la dignidad humana y la igualdad, comenzaron a ser reconocidos como sujetos de Derechos Laborales a través del Estado Social de Derecho, y cuyas prerrogativas debían ser igualmente amparadas por el mismo Estado y los empleadores.

En mérito de lo antes expuesto, la presente investigación tiene por objetivo analizar la situación actual de las garantías laborales que la carta política colombiana reconoció a estos sectores sociales conformados por, Lesbianas, Gay, Transgéneros, Bisexuales, Intersexuales, Queer, y cualquier otro con identidad de género u orientación sexual diversa en el país. Precizando en el reconocimiento de estas, en el marco del mencionado Estado Social de Derecho, quien es el principal obligado de protegerlas ante terceros.

La población LGTBIQ+ a pesar de lo anterior, se ha enfrentado a escenarios de discriminación en el trabajo, la cual se ha visto reflejada en la deserción y exclusión laboral por factores de orientación sexual y/o identidad de género datados por organizaciones nacionales como el Centro Nacional de Consultoría, los cuales serán citados en el presente trabajo investigativo, con el propósito de visualizar si actualmente colocan en duda la aplicación de los Derechos Laborales de estos sectores sociales, muy a pesar de su reconocimiento mediante la Constitución Política del noventa y uno.

Ahora bien, es ineludible precisar que, los eventos de discriminación han generado

la exigencia de este sector de la población LGTBIQ+ respecto de sus derechos. Prueba de ello es que, estos se han convertido en objeto de debates jurídicos ante altos tribunales como la Corte Constitucional y demás instituciones; siendo estos anteriores, los que sirvieron de motivación para que desde el punto de vista socio-jurídico, en esta investigación también se pretenda identificar la importancia que las garantías laborales tienen en la materialización de derechos como la dignidad humana.

En consecuencia, este trabajo de grado igualmente estudiará las posturas que la Corte Constitucional, en atención del bloque de constitucionalidad consagrado en el Artículo 93 de la Constitución Política, ha proferido en relación con las garantías inherentes a este sector poblacional, teniendo entonces en cuenta para ello, tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. De igual manera, se ha procurado por detallar cuales son los principios constitucionales que soportan las relaciones laborales, contemplados en el artículo 53 de la Carta Magna y, por consiguiente, aquellos derechos derivados del acceso al trabajo digno.

Paralelamente, tomando como referencia a la igualdad en su definición jurídica de derecho fundamental y principio rector del Estado Social de Derecho según la Constitución Política Nacional, el presente texto investigativo pretende determinar el papel que las Garantías Laborales de la población LGTBIQ+ ha cumplido en la erradicación de las formas de discriminación, siendo respaldado dicho papel, en distintas investigaciones que concuerdan con este tema de estudio.

En ese orden de ideas, se abordarán las Garantías Laborales de las personas LGTBIQ+ estipuladas en la Constitución Política de 1991, partiendo de la igualdad y la inclusión, por lo que este trabajo de grado ha optado de igual forma, por identificar cuáles han sido los factores generadores de desigualdad y discriminación, que puedan representar alguna limitación en el

libre ejercicio de los Derechos Laborales de esta comunidad, en el sector empresarial público o privado.

## Contenido

<i>Capítulo I</i> .....	14
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	14
<b>Formulación del Problema</b> .....	21
<b>Objetivos</b> .....	22
<b>Justificación</b> .....	22
<b>Delimitación</b> .....	29
<i>Capítulo II</i> .....	34
<b>Antecedentes de la Investigación</b> .....	34
<b>Bases Teóricas</b> .....	40
<b>Las Garantías Laborales de la Población LGTBIQ+ en el Marco del Estado Social de Derecho</b> .....	40
<b>Importancia de las Garantías Laborales en la Materialización de la Dignidad Humana de las personas LGTBIQ+</b> .....	49
<b>Derechos y Principios Constitucionales Relacionados con el Trabajo y la Obligación de Protección Social del Estado</b> .....	53
<b>Principales Factores Generadores de Desigualdad y Discriminación Laboral Hacia la Población LGTBIQ+ en Colombia</b> .....	71
<b>¿Qué es la Inclusión Laboral yCuál es su Importancia en la Eliminación de la Discriminación Laboral?</b> .....	77
<b>Marco Conceptual</b> .....	81
<b>Marco Legal</b> .....	83
<b>Marco Normativo de Algunos países del mundo</b> .....	88
<b>Garantías laborales de la Población LGTBIQ+ desde la perspectiva nacional</b> .....	93
<i>Capítulo III</i> .....	103
<b>Diseño Metodológico</b> .....	103
<b>Tipo de Corte</b> .....	104
<b>Método de la investigación</b> .....	105
<b>Técnicas de Recolección de Datos</b> .....	106
<b>Fuentes de la Información</b> .....	106
<b>Análisis y discusión de resultados</b> .....	107
<b>Conclusiones</b> .....	110
<b>Recomendaciones</b> .....	113
<i>Anexos</i> .....	125

***Referencias Bibliograficas*..... 115**

## Lista de Tablas y Figuras

### Tabla

<b>Tabla 1.</b> ....	<b>61</b>
<b>Tabla 2</b> .....	<b>76</b>
<b>Tabla 3.</b> .....	<b>97</b>
<b>Tabla 4.</b> .....	<b>125</b>
<b>Tabla 5.</b> .....	<b>126</b>
<b>Tabla 6.</b> .....	<b>127</b>

### Figura

<b>Figura 1</b> .....	<b>54</b>
<b>Figura 2.</b> .....	<b>59</b>
<b>Figura 3</b> .....	<b>64</b>
<b>Figura 4</b> .....	<b>67</b>
<b>Figura 5.</b> .....	<b>74</b>

## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

La Constitución Política de Colombia en 1991, en el Título 1, establece textualmente que:

“Artículo 1. Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa, pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. (Bermúdez *et al*, 2012 citando a la Constitución Política de 1991)

En dichas condiciones, este Estado Social de Derecho de acuerdo con la interpretación jurídica requerida, se muestra como un Estado de tipo democrático, donde se reconocen derechos individuales y colectivos (económicos, sociales, culturales), con la propuesta de la propiedad privada, pero sin obviar su función social, más la intervención del Estado en todos los asuntos públicos y privados, ya que es él quien normaliza las acciones del gobierno y del ciudadano; en este caso, el Estado se sujeta al Derecho. (Bermúdez *et al*, 2012)

La misma Constitución desde su concepción le impuso al Estado la obligación de proteger a todas las personas sin distinción de credo, raza, color de piel, edad, orientación sexual, identidad de género, preferencias de todo tipo y demás aspectos intrínsecos de su ser. En aras de garantizar de esa forma la participación de todos los ciudadanos, sin diferenciación alguna en el sector público o privado e igualmente el ejercicio de sus garantías mínimas constitucionales sin restricciones.

Para que lo anterior fuese posible, la Constitución Política de 1991 estipuló una serie de principios fundamentales, que por concepto de la Corte Constitucional en la Sentencia C- 1287

de 2001; “son aquellos valores que, representan el catálogo axiológico <sup>1</sup> a partir del cual se deriva el sentido y la finalidad de las demás normas del ordenamiento jurídico, los cuales pueden tener consagración explícita o no; lo importante es que sobre ellos se construye el fundamento y la finalidad de la organización política del Estado Social de Derecho”. (Sentencia C-1287 de 2001)

Continuando con su postura, en la citada jurisprudencia el alto tribunal indicó lo siguiente: “De este tipo son los valores de convivencia, trabajo, justicia, igualdad, conocimiento, libertad y paz plasmados en el preámbulo de la Constitución. También son valores, los consagrados en el inciso primero del artículo 2 de la Constitución, en referencia a los fines del Estado: el servicio a la comunidad, la prosperidad general, la efectividad de los principios, derechos y deberes, la participación, etc. (Sentencia C-1287 de 2001)

Dichos valores mencionados anteriormente, enlazados entre sí buscan conjuntamente obtener un mismo fin, el cual es permitir el reconocimiento de la Dignidad humana y su efectiva materialización. Lo anterior se sustenta en que, la dignidad humana como principio constitucional constituye un elemento fundante del Estado Social de Derecho, porque sirve como criterio socio-jurídico para medir el cumplimiento, la vulneración o el ejercicio de derechos fundamentales. (Marroquín *et al*, 2020).

Es por lo antes indicado que se puede inferir que, del reconocimiento amplio de derechos como, por ejemplo, los laborales y las garantías mínimas que se derivan del trabajo, entre otros, se permite el respeto a la dignidad de toda persona.

---

<sup>1</sup> Se deriva de la axiología, que es una rama de la Filosofía que estudia la naturaleza de los valores: Lo bello, lo bueno, lo agradable, etc., y su influencia. (Quintero, 2018) ; Teoría de los valores (RAE,2021).

El Artículo 25 de la Constitución Política de 1991 define al trabajo como “un derecho y una obligación social, que en todas sus modalidades goza de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Art 25, CN).

En ese sentido, para cada colombiano será entonces acceder a un trabajo estable la materialización del derecho fundamental, al ser el mismo contemplado en la Constitución como tal, y de igual manera, por ser el ejercicio de una labor decente, el medio idóneo para obtener un sustento propio que permita tener condiciones dignas y una calidad de vida estable, con base en el principio de la remuneración mínima estipulado en el artículo 53 constitucional.

Debido a esto, el trabajo en condiciones justas es para el Estado Social una obligación, pues según la constitución política de 1991, el mismo Estado, a través de la protección de los derechos laborales, deberá garantizar para aquellas personas que buscan un progreso social, la posibilidad de tener una realidad en condiciones de estabilidad y el acceso a un amparo de tipo económico.

Lo anterior debería permitir que, en Colombia sin discriminación, se tenga derecho al ejercicio de una profesión u oficio en el marco de un trabajo digno, y que, teniendo en cuenta la igualdad contemplada como derecho en el artículo 13 de la Constitución, se reciba una remuneración por las labores ejercidas como protección del mínimo vital, el cual es necesario para la subsistencia propia y la manutención familiar en concordancia con los principios constitucionales. De igual manera, es indispensable que sea obligatorio el acceso a la seguridad social (CN, 1991; Art 48) que ampare riesgos como la vejez, la muerte y la invalidez, y consecuentemente que se permita a todos los colombianos el acercamiento a programas sociales para la protección contra el desempleo, y muchas otras garantías que busquen la prevalencia y el respeto del trabajo digno y por ende de su dignidad en todos los sentidos. (CN, 1991; Art 53).

Aunque como se dijo anteriormente, esto debería efectuarse en la República colombiana por tratarse de un Estado Social de Derecho, en la actualidad hay ciertos factores determinantes que ponen en conflicto el acceso a un trabajo digno en total igualdad, y una inclusión laboral para todas las personas independientemente de sus preferencias sexuales, políticas, religiosas y/o culturales.

Si bien es cierto Colombia es un país diverso, Albarracín (2019) entrevistado para el periódico “*El Tiempo*” por ejemplo ha dicho que, “Colombia en términos de reconocimiento de derechos a personas LGTBIQ+ es un país de los más progresistas del mundo”. Y aunque a través de instituciones propias como la Corte Constitucional, el Estado haya previsto por la erradicación de cualquier situación en la que se evidencie discriminación y exclusión, que no les permita a aquellos que piensan diferente a otro, tener garantías laborales amplias que les permitan ejercer abiertamente una profesión y un trabajo decente. La población LGTBIQ+, <sup>2</sup> terminología que corresponde a un grupo de personas que se identifican como Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersex o Queer (LGBTIQ+), ha venido luchando en Colombia por acceder a un trabajo en condiciones dignas con igualdad en el reconocimiento de sus garantías laborales.

El significado de la antes mencionada población ha sentado el concepto de diversidad sexual; las palabras Gay o Lesbiana, son las más utilizadas, pero con connotaciones despectivas, y se implementan para nombrar a las personas que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por personas de su mismo sexo. Al hablar entonces de la población LGBTIQ+, no solo nos referimos a las anteriores, sino también a las personas que se identifican como Bisexual (Atraídas por los géneros masculinos y femeninos), Trans o Transgénero, Intersex y Queer; la sigla LGTBIQ+ incluye también a otras personas como los asexuales, Travestis, Transexuales.

---

<sup>2</sup> Lizarbe, C. (2018). La terminología LGTBIQ+ y de género: tratamiento, traducción, y recursos disponibles.

(Montenegro *et al.*, 2020; Ale, 2021; Arrieta-López, Sierra García, 2022)

Esta palabra ha sido reconocida en distintas normativas y en la jurisprudencia, la cual incluye a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. La palabra Queer que significa “raro o marica” en inglés, era un insulto para los homosexuales, ahora es una palabra que fue reivindicada a finales de los años 80 y hoy se incorpora en las siglas de la esta población, y aunque aún no aparece en la mayor parte de las normas y jurisprudencia, se utiliza para referirse a aquellos que según Butler (2002) no hallan una esencia biológica que predetermine la identidad, ni mucho menos una identidad que tenga que conformarse dentro de categorías binarias de hombre/mujer, heterosexual/ homosexual. En algunos casos a este sector, se le agrega el símbolo + que hace alusión a otros grupos por fuera de los ya contemplados. (Montenegro *et al.*, 2020; Butler, 2002)

En los últimos años, a través de la constitución de organizaciones gremiales esta comunidad ha luchado por el reconocimiento de sus derechos laborales, con el propósito de exigir la connotación jurídica de sujetos con especial protección por la defensa de su identidad de género y orientación sexual, que como se evidenciará en el marco teórico de este trabajo de grado, desde tiempos remotos han sido ultrajadas, transgredidas y afectadas. Situaciones que dejan en evidencia la exclusión a la que históricamente se han enfrentado, y a las que incluso hoy en día se enfrentan en las distintas empresas, instituciones o entidades. (Avendaño M, *et al.* 2019)

El desempleo se ha convertido en una problemática que mayormente ha afectado a la población con orientación sexual e identidad de género diversa, ello se evidencia en que, en la última “Tasa global de participación, ocupación, desempleo y poblaciones” de la Gran Encuesta

Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE desde el año 2018, la Tasa de desempleo en el último año móvil medido desde septiembre de 2021 a agosto de 2022, se ubicó en un 14,8% en la población LGBT, siendo 3,1 puntos porcentuales mayor a la de la población no LGBT, que obtuvo un 11,7%. (DANE, 2022).

Actualmente en Colombia según el mismo DANE se estima un total de 456 mil personas lesbianas, gais, bisexuales y trans (LGBT) que equivale al 1,3% de la población mayor de edad en el país, en las cuales la tasa de vacancia se ha mantenido por encima de la población no LGBT. Para obtener los resultados de estas estadísticas, el DANE les consulta a las personas si sienten atracción física o enamoramiento por personas de su mismo sexo, ambos sexos u otra, e igualmente realiza el dato de su profesión u oficio, en aras de saber los mercados laborales donde mayormente se desempeñan estos sectores.

En el año móvil septiembre 2021 - agosto 2022, de 456 mil personas LGTBI 296 mil (65,0 %) se encuentran desempeñando labores en una rama de actividad económica, siendo la Administración pública, defensa, educación y atención de la salud humana con un (17,3%), la que cuenta con el mayor número de personas ocupadas LGBT; seguida del Comercio y reparación de vehículos (16,2%) y las actividades artísticas, de entretenimiento u otras relacionadas a la prestación de servicios (12,8%). (DANE, 2022). A diferencia de las 21.051. 000 (58,7 %) personas no LGTB que se encuentran desarrollando funciones en estas ramas de actividad económica. (Anexo A)

Ahora bien, respecto a la posición ocupacional de los ocupados, se evidencia que las personas LGBT en su mayoría se encuentran en las posiciones: Obrero, empleado particular (51,8%) y Trabajador por cuenta propia (37,7%). Por su parte, la población ocupada no LGBT se ubica principalmente en Trabajador por cuenta propia (43,2%), seguido de Obrero, empleado

particular (41,8%). (Anexo B)

Es importante indicar también, que en Colombia 108 mil personas LGTB se encuentran por fuera de la fuerza laboral es decir el 23,8 % mientras que 12 millones de personas no LGTB, equivalente al 33,6% se encuentran en esa misma situación. (Anexo C)

En efecto, la población LGTB, mayormente se encuentra desempeñando labores como trabajadores independientes, en el sector informal o por cuenta propia, de lo que se puede deducir que estos ciudadanos se ven obligados a buscar estos sectores los cuales generen ingresos económicos para sostener sus hogares, sin depender de horarios ni jefes subalternos que lideren el ejercicio laboral y más importante aún poder responder a las demandas actuales de la sociedad. Incidiendo esto anterior, en la vulneración de sus derechos humanos y por ende de sus garantías laborales. (Quintero *et al*, 2019)

Por otra parte, en Colombia la diversidad sexual sigue siendo un factor decisivo y determinante para algunos empleadores en la obtención de cargos laborales, visualizando de ese modo que, “A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre” (OIT 2020)<sup>3</sup> . Siendo esto antes dicho, uno de los factores que pudo haber llevado a que esta población desempeñe mayormente sus labores en el empleo independiente o de manera informal.

Finalmente, no se puede ignorar que, en aras de proteger los derechos laborales en el país fueron concedidas las garantías laborales para todos los trabajadores a través de la

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020) La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT

Constitución Política de 1991, así como también, para la población LGTBIQ+. Sin embargo frente a esta comunidad, se siguen evidenciando prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y en todo el ciclo de este, que tienen como consecuencia la desvalorización del trabajo, la falta de condiciones para garantizar el trabajo decente y la precarización de las condiciones de quienes son discriminados que terminan ejerciendo labores en la economía informal, sin acceso a protección social y muchas veces en detrimento de su propia salud, seguridad y bienestar (Bernal *et al*, 2020)

En este caso, es preciso afirmar que la principal relevancia de este tema en cuanto a esta investigación es analizar la situación de las Garantías Laborales de la población LGTBIQ+ en el marco de un Estado Social de Derecho como Colombia, las mismas que reconocida constitucionalmente, inciden en que esta población pueda acceder a trabajos en condiciones dignas e iguales ante las sociedades empresariales y comerciales, los protegen de la discriminación laboral a la que puedan enfrentarse, les ofrece los mismos beneficios sociales que poseen el resto de trabajadores colombianos y contribuyen a la materialización de su dignidad humana y demás derechos en el desarrollo de un trabajo digno.

### **Formulación del Problema**

Una vez descrito el problema relacionado puntualmente a inaplicabilidad de las garantías laborales a las que tienen derecho la población LGTBIQ+ en Colombia, que los ha llevado a ser víctimas de exclusión y discriminación laboral dentro de las empresas o sitios de trabajo, y que ha contribuido al aumento del empleo informal de esta población en el país y al aumento de la tasa de desempleo. El interrogante problema sobre el cual parte la presente investigación es el siguiente: ¿Cuál es la situación actual de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia en el marco del Estado Social de Derecho?

## **Objetivos**

### ***Objetivo general***

Analizar la situación actual de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia marco del Estado Social de Derecho.

### ***Objetivos específicos***

- Identificar la relevancia de las garantías laborales en la materialización de la dignidad humana en materia de las relaciones laborales.
- Detallar que derechos fundamentales y principios constitucionales se relacionan con el trabajo y la obligación de protección social del Estado.
- Determinar los principales factores generadores de desigualdad y discriminación laboral hacía la población LGTBIQ+ en Colombia.
- Describir qué es la inclusión laboral y su importancia en la erradicación de la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

## **Justificación**

Los mercados de trabajo han estado acompañados de mecanismos que discriminan y segregan a ciertos grupos de la sociedad por su orientación sexual, sin importar las capacidades y potencialidades de los individuos. (Jiménez *et al.*, 2017) Aun cuando se cuenta con algunas acciones desde el marco político y legal, la población LGTBIQ+ y con OSIGD<sup>4</sup> se ve hoy enfrentada a diferentes formas de discriminación que derivan en dificultades para acceder a los servicios de salud, educación o a empleos dignos. (Bernal *et al.*, 2020)

---

<sup>4</sup> Siglas que representan a la comunidad con Orientación sexual o identidad de género diversa.

Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, lo cual sucede cuando un grupo poblacional, que difiere de otras personas por procedencia étnica, sexo, por discapacidad, raza y orientación sexual, presenta tasas de desempleo mayores o está limitado a tener empleos de baja categoría y escasa remuneración. Por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos. (Jiménez *et al.*, 2017 citando a Baquero *et al.*, 2000)

La población LGTBIQ+ constituye uno de esos sectores sociales que, de acuerdo con lo antes indicado, se le dificulta acceder a empleos dignos y ejercer de ese modo, las garantías mínimas laborales que le fueron concedidas a través de la Constitución Política de 1991 y demás normatividad laboral. Esto dicho anteriormente, se refleja en las múltiples barreras que los empleadores colombianos imponen a las personas con orientación sexual y/o identidad de género diversa, para que no puedan ser parte del mercado laboral o que si bien, si se les permite, sean discriminadas en él.

En tales circunstancias, muy a pesar de su consagración en la Constitución Nacional, las garantías laborales de la población LGTBIQ+ parecieran pasar desapercibidas por los particulares en Colombia, reflejándose esto en eventos de exclusión laboral para con este sector poblacional o en la permanencia de condiciones laborales, como el empleo informal donde posiblemente se transgrede su dignidad como personas e igualmente, su derecho a la igualdad pregonado no solo en el ordenamiento jurídico nacional, sino también reconocido por tratados internacionales.

En el país, tener una identidad de género o una orientación sexual diferente a los patrones tradicionales o heteronormativos implica mayores dificultades para que las personas

terminen sus procesos de formación y, en consecuencia, para desarrollar competencias que les permitan acceder y permanecer en el mercado laboral formal de manera igualitaria. (Centro Nacional de Consultoría, *et al.*, 2022).

Es por lo anteriormente manifestado, que las garantías laborales de este sector fueron reconocidas, con el propósito de facilitar su acceso a trabajos decentes y garantizar su permanencia en ellos en condiciones dignas, procurando por la protección de su derecho al trabajo y de todos aquellos derechos que tienen conexidad con él y que amparan su dignidad humana. Sin embargo, la efectividad de dichas garantías en la actualidad no se ha visto de un todo reflejada, debido a que, pese a su existencia y reconocimiento siguen sucediendo eventos que conllevan a la transgresión de estas y que colocan en entredicho los Derechos Laborales de la comunidad LGTBIQ+.

Lo anterior se fundamenta en distintos casos de personas LGTBIQ+ que han tenido que vivir del empleo informal y soportar situaciones discriminatorias por sus preferencias sexuales, como ejemplo, el de Mercedes una mujer transgénero de 51 años en Bogotá, quien fue entrevistada por el Centro Nacional de consultoría, y quien actualmente, subsiste gracias a un emprendimiento de empanadas que “le tocó” montar en el barrio Santa Fe de Bogotá, y quien explica que desde hace 20 años, cuando inició su transición, buscó trabajo hasta de lavaplatos, pero nunca la aceptaron. (Centro Nacional Consultoría, 2022).

Igualmente, en casos como el de Sebastián Gómez un joven caleño de 32 años que a lo largo de su vida ha estado en cuatro empresas de las cuales tres, según él, han sido despectivas en el entorno laboral por su orientación sexual (Centro Nacional de Consultoría, 2022).

En el territorio de la economía informal en Colombia el rebusque suele dominar el panorama, bajo el artificio de un entorno artístico y un aparente talento que se cree culturalmente

propio de la comunidad LGTBIQ+, asumen este campo laboral como su lugar natural. Los oficios del cuidado y del embellecimiento crean un mercado laboral importante que, bajo el resplandor del éxito de algunos personajes que sobresalen en el campo, esconde condiciones de precariedad. El espacio de fama popular de algún habilidoso estilista, diseñador o artista crea una imagen distorsionada de la realidad, supone un campo laboral sin problematizaciones significativas, en el cual la falta de garantías en salud, pensión, ingresos decentes, jornadas de trabajo y otros derechos laborales, es la constante realidad. (Herrera *et al.*, 2019)

Ahora bien, en el ámbito del trabajo formal, en el sector público o privado los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a estos sectores sociales a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas. Por ejemplo, un docente gay debe demostrar que aun siendo gay puede cumplir con su función como cualquier otro trabajador/a de la educación, padeciendo la hipersexualización de su identidad. Lo mismo ocurre con las trabajadoras lesbianas se ven expuestas a un triple estándar: por su condición de trabajadoras, por ser lesbianas y por ser mujeres; incluida la posibilidad de la maternidad, y lo que ello implica en términos de derechos y beneficios laborales. (Maddaleno & Canevaro, 2016)

Según la Cámara de Comercio LGTBIQ+ de Bogotá, en Colombia cuando hablamos del entorno laboral, esta está sujeta a aspectos discriminatorios que parecieran simples, como la identificación en formularios. La binariedad de las casillas para marcar, según manifiestan algunos miembros de la comunidad, los hace sentir incómodos. Además, las personas trans que están en su proceso de construcción de identidad y deben cambiar sus documentos personales, no encuentran una comprensión por parte de las compañías y sienten que la gente a cargo no está preparada. (Centro Nacional de Consultoría, 2022)

Esto anterior es respaldado por un estudio de la Cámara de Comercio LGTBIQ+ y el Centro Nacional de Consultoría en el 2019, en el que apuntan que más del 50 % del personal que labora en las áreas de Talento Humano no saben cómo abordar la empleabilidad en las personas diversas. El centro también determinó que solo 4 de 100 personas trans tiene un contrato laboral en el país. (Centro Nacional de Consultoría, 2022)

En este sentido, los procesos de discriminación contra la población LGTBIQ+ ocasionan que las relaciones sociales de dicha comunidad se establezcan dentro de parámetros de desigualdad, incluso en los mercados laborales, afectando la calidad de vida de estos, lo cual desemboca en el no reconocimiento como sujetos laborales y diversos a dicha población. (Jiménez *et al.*, 2017)

La discriminación y exclusión laboral por orientación sexual varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad. En los vínculos laborales, esta situación se presenta como un problema social contemporáneo, que nace por la falta de aceptación de la diversidad sexual y se contrapone con los patrones culturales patriarcales y homofóbicos. (Jiménez *et al.*, 2017)

La segregación laboral frente a esta población se avizora de igual forma, en las preferencias de los empleadores, quienes arraigados a la “moralidad” prefieren elegir a personas heterosexuales incluso menos capacitados que personas con orientación sexual o identidad de género diversa (Ravina-Ripoll *et al.*, 2020). Las agencias de empleo que apoyan procesos de intermediación para personas LGBTI reportan que, pese a su esfuerzo por incluir y garantizar condiciones de igualdad y no discriminación, es frecuente que el sector de empresarios se muestre reacio a contratar a estos sectores sociales por cuenta de los prejuicios, lo que significa

que el proceso de intermediación laboral exige formación de los empresarios para que el objetivo de un empleo inclusivo sea efectivo. (Centro Nacional de Consultoría *et al.*,2022)

Debido a lo anterior, en lugar de encontrar prácticas de inclusión y reconocimiento en el ámbito laboral, se encuentran procesos de control y disciplina que derivan en la autolimitación y la autocensura (Bernal *et al.*, 2020 citando a Bornot, 2005). En ese sentido, entender la discriminación en este contexto permite identificar que esta sucede por la reproducción consiente e inconsciente de construcciones sociales, o como lo afirma (Pérez *et al.* (2013, p. 25), “el mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación”. (Pérez *et al.*, 2013)

En efecto, tras el análisis de estos casos de exclusión y discriminación, se observa que en ocasiones en el mundo laboral, se establece como criterio para un trabajador ideal comportarse con un cuerpo e identidad de género binaria y normativa. En muchos casos, el nombre, la apariencia, el lugar en donde viven, el tipo de estudios terminan influyendo la decisión de la contratación (Centro Nacional de Consultoría *et al.*,2022)

En consecuencia, derechos como la igualdad, la dignidad humana y claramente el derecho al trabajo formal y digno, se han visto vulnerados y transgredidos para con la población LGTBIQ+, ubicándolos en escenarios laborales en los que se ven obligados a actuar reprimidos y excluidos socialmente pese a sus múltiples aptitudes y capacidades, llevándolos a obviar el hecho de que tienen las mismas garantías laborales que el resto de la sociedad y que el Estado Social de Derecho debe brindarles las herramientas jurídicas indispensables para la protección de sus derechos y el efectivo ejercicio de los mismo.

En virtud de todo lo antes expuesto, esta investigación tiene como enfoque de estudio la

situación actual de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia desde marco del Estado social de Derecho, analizando para ello, su aceptación o rechazo, que se traduce a su aplicación o inaplicabilidad por parte de los empleadores o el mismo Estado.

Lo dicho con antelación, se convierte en el eje central de este trabajo de grado, a través del cual se pretende analizar las garantías propias de la población LGTBIQ+, con el propósito de evitar que la omisión de estas por parte del Estado y el rechazo de los particulares, sigan dando paso a su transgresión; y que a diferencia de ello, se puedan visualizar las medidas correctivas pertinentes que atenúen la situación de exclusión laboral y discriminación a la cual se enfrenta esta parte de la sociedad.

Este trabajo de grado se realiza, en aras de conocer que garantías laborales se encuentran íntimamente relacionadas con la materialización de los Derechos Humanos, y como los empleadores colombianos deben reconocer el acceso al trabajo en condiciones dignas y justas de esta población, para no continuar afectando sus derechos fundamentales propios e inherentes, tales como el derecho al trabajo y el mínimo vital, y consecuentemente principios constitucionales como la igualdad, la equidad, y sobre todo su dignidad humana. De igual manera, para permitirles identificar qué situaciones o acciones por ellos ejercidas, corresponden a un abuso de derecho y como su pertinente corrección contribuye a la eliminación de cualquier forma de exclusión laboral que pudiese evidenciarse frente a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

Mediante este trabajo de grado, se pretende igualmente brindar a los empleadores, trabajadores, estudiantes de derecho, miembros de la comunidad LGTBIQ+ y todo aquel interesado, la información necesaria para hacer aplicables las garantías laborales consagradas en la Constitución Política Nacional, en las demás normas del ordenamiento jurídico interno, y en

la normatividad internacional promulgada en la materia; procurando, contribuir significativamente a la erradicación de situaciones de discriminación y exclusión laboral, evitando que se siga vulnerando el derecho al trabajo y demás derechos que se derivan de él, al que independientemente de sus preferencias tienen acceso los trabajadores colombianos sin ninguna restricción.

### **Delimitación**

En este acápite de la investigación se establece como delimitación el tiempo, espacio y método investigativo, con el propósito de enfocar concretamente el tema objeto de estudio para su minucioso análisis.

#### ***Delimitación espacial***

La problemática planteada tiene lugar específico en el ordenamiento jurídico colombiano, donde serán estudiadas las garantías laborales de la población LGTBIQ+, a la luz de los derechos fundamentales y los principios constitucionales contemplados en la Constitución política de Colombia de 1991.

Por consiguiente, el análisis investigativo se realizará en el marco del Estado social de Derecho, máxima autoridad, con poder soberano y administrativo sobre la República de Colombia, y sin distinción alguna aplicará para todos los que en ella habitan.

#### ***Delimitación temporal***

La presente investigación será resultado de un estudio detallado de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ y su reconocimiento en Colombia entre el año 2021 y el mes de agosto de 2022, identificando que dichas garantías fueron conferidas a partir de la carta constitucional de 1991.

### *Delimitación científica*

El análisis investigativo se realizará a través de la revisión documental y tendrá los siguientes:

**Paradigma de la investigación.** Sandín (2003) citado por Finol & Vera (2020) “afirma que un paradigma constituye una forma de concebir e interpretar una realidad, que a su vez debe ser analizada con base a la relación sujeto-objeto”. Por esta razón, la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, que es definido por Cuenya & Ruetti (2010) citados por Ramos, C (2015) como aquel que “Busca la comprensión de los fenómenos en su ambiente usual, desarrollando la información basada en la descripción de situaciones, lugares, periódicos, textos, individuos, etc. Este enfoque, suele ser utilizado para el descubrimiento y refinamiento de preguntas de investigación”.

Este tipo de investigación se caracteriza según Badilla, L. (2006) “por buscar dimensiones no conocidas o poco conocidas de un hecho social. Estas dimensiones se buscan también a partir de la forma como viven y entienden ese hecho los grupos afectados por él”

En la metodología cualitativa para Taylor y Bogdan (1987), citados por Blasco y Pérez (2007:25-27 “el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. Se estudia a las personas en el contexto de su pasado y las situaciones actuales en que se encuentran”.

De ese modo, Capocasale (2015, pág.43) afirma que el objetivo de este enfoque investigativo- cualitativo está encaminado a “penetrar en el mundo construido y compartido por los sujetos y comprender cómo funcionan a partir de sus acuerdos intersubjetivos. En la

actualidad, se centra fundamentalmente en la búsqueda de significados que los sujetos dan a sus propias prácticas en las situaciones en que actúan. “Por tal motivo, la presente investigación se adecua al enfoque cualitativo debido a que se pretende explicar las garantías de la población LGTBIQ+ un sector social de Colombia.

**Método de la investigación.** En el presente estudio, desarrollaremos una investigación cualitativa- descriptiva, en la que relacionamos las distintas informaciones en la materia con nuestra pregunta problema y a través de una ardua revisión de investigaciones realizadas con antelación, que traten de este tema de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia el marco del Estado social de Derechos, nos propondremos cumplir los distintos objetivos trazados en pro de hallar un vínculo entre lo objetivo y subjetivo de esta investigación.

Para Quecedo *et al.*, (2003) citando a Pulido, R (1990) Este tipo de investigación proporciona “una descripción rica y ha iniciado la tarea de teorización, sugiriendo temas, integrando principios, modelos, conceptos y marcos conceptuales que ayudan a entender la vida de la escuela y sientan las bases para teorías más rigurosas, completas y realistas”.

Tantaleán (2016) citando a (Díaz 1998, 161) establece que a través del “llamado plano científico de la descripción, se busca la determinación de los supuestos de hecho que resultan relevantes para el ordenamiento, para luego localizar la norma válida apta para la consideración del caso planteado”.

De igual manera, Guevara (2020) indica que la investigación descriptiva corresponde a aquella que “tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes”.

Con base en lo dicho antelación, esta metodología descriptiva se encuentra acorde al objetivo general de la presente investigación y al desarrollo de los objetivos específicos, que buscan el análisis detallado de las garantías laborales y los principios constitucionales que amparan los derechos fundamentales de la comunidad LGTBIQ+ un sector poblacional a quien la discriminación lo ha llevado a un estado de vulnerabilidad y afectación.

**Corte de investigación.** La investigación en referencia será abordará a través del estudio documental y por medio de la revisión bibliográfica, esto con el objetivo de que soportada en fuentes confiables se le otorgue a la misma, un fundamento veraz que surge de pronunciamientos de investigaciones realizadas con antelación y que tienen relación al tema objeto de análisis.

Para Gómez, C (2016) “La revisión documental, como herramienta ayuda en la construcción del conocimiento, amplía los constructos hipotéticos de los estudiantes y como enriquece su vocabulario para interpretar su realidad desde su disciplina, constituye elemento motivador para la realización de procesos investigativos”

De ese modo, la revisión de documental será fundamental en esta investigación, pues a través de ella, se recopilará la información pertinente que permitirá realizar un análisis que de explicación de las garantías laborales que existen para población LGTBIQ+ en Colombia y su aplicación en marco del Estado Social. De igual manera, se ondeará en postulados constitucionales, consagrados en la misma constitución o jurisprudencias de las altas cortes, que tengan relación con conceptos como la dignidad humana, la igualdad y la inclusión laboral temas íntimamente relacionados al eje central de la investigación.

**Línea de Investigación.** El documento investigativo por desarrollar tendrá por la línea de investigación la Neurociencia Cognitiva y Salud Mental.

**Sublínea de investigación.** Esta investigación va acorde a la sublínea de investigación, Relaciones Individuo-Estado, Democracia y Ciudadanía.

## Capítulo II

### Antecedentes de la Investigación

Para llegar a tener garantías mínimas laborales, la comunidad LGTBIQ+ tanto a nivel nacional, como internacional ha atravesado contextos históricos que sirvieron de motivación para la exigencia, reconocimiento y protección de derechos por parte del Estado y el respeto de quienes conforman la sociedad en general. En Colombia, por ejemplo, la lucha porque fueran plasmados los derechos de los homosexuales tuvo su primera aparición en la ciudad de Bogotá con la formación de un grupo denominado “Los Felipitos”, el cual se hallaba en la clandestinidad, por la opresión que a la fecha se ejercía a quienes abiertamente expresaban sus preferencias sexuales (Mejía y Almanza, 2010).

En 1970, apareció León Zuleta uno de los activistas homosexuales más reconocidos en la historia de Colombia, quien organizó un grupo LGBT en la ciudad de Medellín, motivado por su expulsión de un grupo llamado “juventud comunista” por su condición de homosexual. Por este hecho, fundó un periódico denominado “el otro”, el cual circuló entre 1977 y 1979 y una revista llamada “La ventana gay” en 1979, la cual alcanzó una publicación de 21 números. Para la realización de estas actividades contó con la compañía de Manuel Velandia otro activista del movimiento en Bogotá (Mejía y Almanza, 2010).

La historia de estos activistas y sus funciones sociales, contribuyeron significativamente a la consagración de las garantías y derechos de esta comunidad, que posteriormente serían reconocidos.

El homosexualismo en este país al igual que en muchos otros países, regiones, ciudades y pueblos del mundo, fue y sigue siendo determinante en muchos aspectos sociales, principalmente

en el entorno laboral. Esto se evidencia en la exclusión que desde tiempos remotos han enfrentado en estos escenarios, derivada principalmente de su toma de decisiones, al ser identificadas estas por algunos miembros de la sociedad, como una concepción alejada de lo moralmente permitido.

La comunidad LGTBIQ+ se ha visto sometida a persecuciones, amenazas, transgresiones y vulneraciones a lo largo de la historia; la opresión que incluso el mismo Estado en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales ha efectuado, los ha llevado a ser blanco de torturas y víctimas de violaciones a derechos.

En efecto, lo dicho antelación se refleja en la persecución que nace en la España moderna, cuando los monarcas Isabel y Fernando, promulgaron la primera legislación en contra la sodomía. La cual aumentaba la gravedad de las sentencias y penas que se imponían contra los homosexuales (Mejía y Almanza, 2010), y en las luchas civiles y políticas que dieron origen a la constitución de esta comunidad, la cual mancomunadamente ha trabajado por el reconocimiento de sus garantías jurídicas desde hace ya algunos años.

La constitución de este gremio no tiene precisión exacta, pero internacionalmente hay quienes infieren su origen desde el año 1960 cuando varios estudiantes estadounidenses se agruparon buscando la igualdad en derecho y la legalidad de lo que normativamente no les era permitido. Por otro lado, algunos apartes históricos remontan la conformación de esta comunidad para el año de 1969, fecha en la que se desencadenaron los disturbios de *Stonewall Inn* en la ciudad de Nueva York (Estados Unidos), en los que fueron agredidos algunos homosexuales y transexuales que libremente se reunían en ese destacado Bar, a manos de la fuerza pública que allanó el lugar por las disposiciones normativas que regían en aquella época (Mejía y Almanza, 2010)

Después de estos hitos históricos comenzaron a crearse grupos activistas homosexuales, que se expandieron por varias ciudades del mundo y cuyo objetivo era lograr la visibilidad de un sector de la sociedad que había sido apartado, y principalmente la libertad de este, en aspectos jurídicos, democráticos, sociales, civiles, laborales y la legitimación de sus preferencias sexuales.

En el país, este movimiento fue tomando fuerza a partir de la despenalización del homosexualismo, que hace más de 20 años este era considerado un delito, de esa manera lo manifestó la abogada y activista Elizabeth Castillo en su libro “No somos etcétera: Veinte años de historia del movimiento LGBT en Colombia”, diciendo que: “Hasta 1980 era ilegal, estaba penalizado con cárcel, ser homosexual en Colombia” (Castillo, 2018).

Y es que efectivamente para la época de los años los 80, los gays y lesbianas debían reunirse clandestinamente en bares homosexuales, y eran sometidos a barbaries y arrestos ilegales, lo que dejaba entrever los pocos derechos que poseían y lo que los obligaba a actuar como prófugos, por exigir ser plenamente tratados como el resto de la sociedad con ideales diferentes a los suyos (Castillo,2018).

Sin embargo, es menester resaltar que esta idea de la penalización del homosexualismo, que ignoraba sus derechos proviene desde un contexto internacional mucho antes que fuese decretado en Colombia. En Brasil, por ejemplo, en 1592 la Inquisición católica condenó al exilio a Felipa de Souza, «por el nefando y abominable delito de sodomía<sup>5</sup>» tras reconocer ésta que había mantenido relaciones sexuales con otra mujer. Felipa fue flagelada brutalmente, para que sirviera de ejemplo a otros. (Moot, 1987)

En el caso de Europa, durante alrededor de 26 años la mayoría de los jueces fallaron

---

<sup>5</sup> “La sodomía formaba parte de la segunda categoría de ofensas al orden sexual, era concebida como una acción que iba en contra de lo naturalmente establecido, tener coito no heterosexual” (Zúñiga y D’ los Ángeles, 2016).

como delito la homosexualidad, por atentar a la moral pública e ir en contra a la protección de los jóvenes del continente, considerando que, para las legislaciones democráticas debía aplicarse la política de anti-homosexualismo (Borrillo, 2011)

Por lo tanto, estas políticas de discriminación sirvieron de motivación, para que una vez fuese quitado de la lista de delitos ser homosexual, se procurara por exigirle al Estado las garantías que le fueron rechazadas.

Fue por lo anterior que, en varios países se dejó de considerar el ser homosexual como una decisión que iba en contra de la ley y se procuró por permitirle a la comunidad LGTBIQ+ el acceso a garantías mínimas, como la educación, el trabajo, el formar una familia y demás, relacionadas a su calidad de personas.

Ahora bien, aunque haya servido de motivación la despenalización del homosexualismo para empezar a reformar las legislaciones que vulneraban sus derechos humanos. En la actualidad siguen estando vigente en alrededor de 66 países según la ONU (Ginebra; ILGA, 2020), aspectos jurídicos y normativos relacionados con la restricción de los antes mencionados derechos frente al desarrollo de la orientación sexual, que traban la protección de las libertades mínimas e impiden su amplio reconocimiento a nivel mundial.

Lo dicho con antelación se fundamenta en que, en países como Brunéi, Estado Miembro de Naciones Unidas “los actos sexuales consensuales entre personas del mismo sexo pueden ser castigados con la muerte por lapidación<sup>6</sup>” (Ginebra; ILGA, 2020) y los argumentos en los que se basan es que, aunque haya naciones en las que el homosexualismo no es penalizado, los actos

---

<sup>6</sup> “La palabra lapidación viene del latín *lapidatio*, *lapidationis* (acción de apedrear o lanzar piedras), es un tipo de ejecución o condena a muerte, que consiste en matar a las personas por apedreamiento” Etimologías de Chile - Diccionario que explica el origen de las palabras. (2022).

sexuales como tal siguen siendo sancionados y son un factor determinante para no permitir el reconocimiento de los derechos humanos de personas homosexuales.

En los últimos años, el Estado se ha ido inmiscuyendo en la vida privada de las personas con el objetivo de sancionar las leyes, siendo esto anterior, objeto de debates que se han visto reflejados en estrategias jurídicas que buscan el establecimiento de una igualdad.

Es por ello, por lo que se ha ido procurando porque la intimidad de las personas no sea un aspecto determinante para legislar y que la moralidad no sea un elemento decisivo, que permita el reconocimiento de derechos. En tales circunstancias, históricamente esto se evidenció en las primeras decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de las Naciones Unidas en el histórico caso *Toonen vs. Australia* (1994), las cuales se basaron principalmente en torno a la protección del derecho a la vida privada, posteriormente llevando a un cambio hacia un enfoque basado en el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación. (Ginebra; ILGA, 2020)

En el caso *Toonen vs Australia*, el autor de la comunicación es Nicholas Toonen, ciudadano australiano nacido en 1964, que residía en Hobart, Estado de Tasmania, Australia, quien era miembro destacado del Grupo de Reforma de las leyes relativas a los homosexuales y afirmó ser víctima de violaciones por Australia del párrafo 1 del artículo 2 y de los artículos 17 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El autor aducía que, por considerarse como delitos las actividades homosexuales que tenían lugar en privado, no le había sido posible hablar abiertamente de su sexualidad y dar a conocer sus opiniones sobre la reforma de las leyes pertinentes que tratan de cuestiones sexuales, ya que consideró que ello habría suscitado graves problemas en su empleo. (Comunicación No. 488 de 1992)

Cuando el comité de derechos humanos decidió este caso, concluyó que las leyes de Tasmania no eran proporcionales, ni necesarias, no lograban el objetivo de proteger la salud

pública y la moral, como lo demostraba el que las leyes que tipificaban penalmente la homosexualidad se habían derogado en el resto de Australia, pero se seguían siendo aplicables en Tasmania. Finalmente, en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el comité indicó que era "indiscutible que la actividad sexual consensual llevada a cabo en privado entre adultos quedará incluida en el concepto de 'vida privada", por tanto, la mera existencia de la ley penal "representa una injerencia continua y directa en la vida privada del autor". Las personas están protegidas por el artículo 17 contra "injerencias arbitrarias o ilegales" en su privacidad. Una "injerencia arbitraria" puede ser la que establezca una ley que no satisfaga la exigencia de estar "en consonancia con las disposiciones, los propósitos y los objetivos del pacto" (Comité de Derechos Humanos, 1994)

Por otro lado, la lucha contra disposiciones jurídicas y normativas promulgadas en los diferentes Estados que atenta contra el libre desarrollo de la orientación sexual ha servido de motivación para que minorías sociales, como la comunidad LGTBIQ+ exija ser tratados en todos los escenarios de la sociedad con igualdad, aquella que el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU reconoce diciendo que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (ONU, 1948).

En Colombia a partir de la constitución de 1991 y de la entrada en vigor del Estado Social de Derecho, se ha previsto por hacer efectivas las garantías que se enmarcan en declaraciones y acuerdos ratificados por el mismo Estado, tales como la mencionada Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), procurando por la eliminación de eventos discriminatorios contra esta comunidad (Aguilar,2012).

En efecto, el reconocimiento de dichas garantías derivadas del principio de la igualdad que ha procurado el Estado social de derecho ha permitido el acceso a garantías como el trabajo

y la inclusión laboral como muestra de la erradicación de la discriminación y exclusión por razón de orientación sexual o identidad de género.

La importancia que constitución política de Colombia de 1991 ha tenido en el reconocimiento de los derechos laborales de la población LGTBIQ+, ha permitido la creación de espacios jurídicos, que se sostienen en políticas públicas que, en las diferentes ciudades del territorio colombiano, ha ido terminando con problemas como la discriminación positiva, la falta de protección a este sector poblacional y los estereotipos que evitan la participación igualitaria de estos grupos sociales. (Aguilar, 2012).

A fin de satisfacer las necesidades de la población LGTBIQ+ y suprimir las tensiones estructurales surgidas de la negación de acceso al trabajo digno y la exclusión laboral, que según Solano Gutiérrez (2011), citando en su tesis a Ibarra en el texto *¿Qué son los movimientos sociales?* (2000); Fueron los principales factores que permitieron el surgimiento de este movimiento. Quien, desde la acción colectiva, y la preexistencia de un conflicto como lo es la discriminación y la exclusión de sus miembros, obtuvo por parte de la constitución de 1991 el reconocimiento de garantías laborales, derechos que son el objeto de estudio de la presente investigación y que con el pasar del tiempo, se han ido ampliando desde la perspectiva normativa y jurisprudencial en el marco del Estado social.

### **Bases Teóricas**

## **Las Garantías Laborales de la Población LGTBIQ+ en el Marco del Estado Social de Derecho.**

### *¿Qué son las garantías laborales?*

Las garantías laborales o los Derechos Fundamentales en el Trabajo son según la OIT, valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Poseen un carácter universal, por lo que, valen para todas las personas en el mundo sin distinción, y debido a ello, forman parte de los derechos humanos y resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. (OIT, 2009).

En Colombia, 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 (Sentencia C-593 de 2014).

En virtud de lo anterior, se entienden por garantías laborales del movimiento LGTBIQ+ la totalidad de derechos a los que tienen acceso y reconocimiento sin restricción alguna, por ejercer labores dentro del territorio colombiano, y que se derivan de su derecho al trabajo, que según la constitución política de 1991 corresponde a un valor y principio orientador del Estado Social de Derecho.

La ley colombiana, puntualmente el Código Sustantivo del Trabajo, establece que existe un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores y consecuentemente estipula su prohibición de desconocimiento y vulneración. (CST, artículo 13)

En efecto, las garantías laborales de la comunidad LGTBIQ+ se definen como el conjunto de acciones reconocidas, planteadas, decididas y desarrolladas por parte del Estado social, que están orientadas a garantizar los derechos de las personas de este sector social (Alcaldía mayor de

Bogotá, 2020).

***¿Cuáles son las garantías laborales a las que la población LGTBIQ+ tiene reconocimiento?***

La declaración Universal de los derechos humanos, promulgada en 1948<sup>7</sup>, señala en su artículo 23 lo siguiente:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, tanto a ella, como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En mérito de lo antes expuesto, de acuerdo con la mencionada Declaración Universal de Derechos Humanos aplicable a Colombia, toda persona sin importar sus preferencias religiosas, políticas, culturales y sexuales, tendrá derecho en condiciones de igualdad a un trabajo y en consecuencia a las antes mencionadas garantías laborales.

---

<sup>7</sup> El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera "distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios" (Corte Constitucional de Colombia).

En Colombia entonces, las garantías laborales de la población LGTBIQ+ serán las mismas que las del resto de la sociedad, empezando porqué desde la concepción del Estado Social de Derecho y de la promulgación de la constitución de 1991, se ratificaron las disposiciones del citado artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH) y se establecieron, todos los derechos fundamentales en el trabajo que nacen de la obligación de protección, que recae en el propio Estado y en los dueños de las empresas privadas y/ o aquellas personas que funjan como empleadores, al ser los mismos, responsables de la ejecución y reconocimiento de estas garantías.

Lo anterior se fundamenta, en el artículo 25 de la Carta Política que dispone: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (C.P, 1991)

Partiendo entonces de estas estipulaciones, se resalta la importancia de que todos los ciudadanos dentro del territorio colombiano tengan un trabajo decente que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para poder expresar sus opiniones, frente a una organización (OIT,2015).

La Constitución refleja la amplia protección al trabajo que debe ejercer el Estado Social de Derecho. En su artículo 26, por ejemplo, confirma la garantía laboral contemplada en la DUDH<sup>8</sup> referente a la libertad de escogencia de una profesión u oficio.

---

<sup>8</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Por su parte, en el artículo 39 de citada carta constitucional, expresamente da la posibilidad a los trabajadores y a los empleadores para constituir sindicatos o asociaciones gremiales, que le permitan la defensa sus intereses particulares, y que, en ejercicio de la acción colectiva, exijan las garantías que previamente se han mencionado, las cuales una a una les deben ser concedidas.

Adicionalmente, en su artículo 40, numeral 7° la carta magna consagra como un derecho ciudadano acceder a los cargos públicos, por lo que entonces será igualmente permitido que personas homosexuales, desempeñen funciones ante instituciones del Estado, ya sea como servidor o funcionario público.

En los artículos 48 y 49 de la Carta Magna se reglamentan los derechos a la seguridad social, que ampara riesgos como la vejez, la invalidez y la muerte, asimismo concede el acceso a la salud de los trabajadores dependientes e independientes.

Los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga. El artículo 77 garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública;

El artículo 54 establece la obligación del Estado relacionada a generar para las personas en edad de trabajar una ubicación laboral y de garantizar a las personas con afectaciones físicas y/o cognitivas, el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; De igual manera, los artículos 122 al 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; y el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado

en la economía, y el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos”.

Adicionalmente, el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores. (Sentencia C-593 de 14)

Finalmente, el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; sobre los cuales se fundamenta el derecho al trabajo y, por consiguiente, todas las antes mencionadas garantías laborales

### ***¿Cómo y cuándo se dio reconocimiento de las garantías laborales para el movimiento LGTBIQ+ en Colombia?***

Como se ha mencionado a largo de la presente investigación, para llegar al reconocimiento de sus garantías laborales la población LGTBIQ+ se ha enfrentado a constantes luchas. Debido a ello, sus garantías laborales desde un contexto nacional comenzaron a ser reconocidas luego de la despenalización del homosexualismo, puntualmente en 1991 con la entrada en vigor de la constitución y del Estado Social de Derecho.

A partir de la Constitución Política de 1991 y con la implementación de la figura de la Corte Constitucional se inició un proceso de reconocimiento y reivindicación de derechos que ha llevado a algunos grupos poblacionales comúnmente conocidos como “minorías” a exigir el respeto y la aplicación en condiciones de igualdad de esas garantías constitucionales que en la carta política se encuentran consagradas (Altamiranda *et al.*, 2020)

Sin embargo, su materialización hoy en día sigue siendo objeto de exigencias, pues con

el pasar de los años esta comunidad se ha venido enfrentando a diversos debates jurídicos en pro de su efectivo goce, y a situaciones que incluso los han expuesto a evidente discriminación y han acabado con la vida de activistas homosexuales.

Prueba de ello, es el caso del líder León Zuleta, quien fue asesinado el 23 de agosto de 1993 y la huida del otro pionero del movimiento de liberación gay, Manuel Velandia, que tuvo que salir del país después que una granada estallara en el jardín de su casa, en señal de amenaza por su activismo en favor de este movimiento social. (Mejía y Almanza, 2010)

Por tal motivo, la comunidad LGTBIQ+ (lesbianas, gay, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales y queer) a partir de sentencias de la Corte Constitucional que datan del año 1993 empezaron a solicitar la protección de derechos a la igualdad, la salud, el trabajo, la vida, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros (Altamiranda *et al.*, 2020).

En virtud de lo anterior, el movimiento LGTBIQ+ ha optado buscar el reconocimiento de sus derechos, a través de la vía jurisprudencial como fuente de derecho, pues, aunque la constitución como norma garantista las consagra, el resto de la sociedad ha continuado renuente a aceptarlas y respetarlas.

Esto se evidencia, por ejemplo, en la historia de la activista Elizabeth Castillo, quien en año 2000 tuvo que llegar a Bogotá a vivir y a trabajar en una oficina de abogados, en donde experimentó lo que significaba ser discriminada laboralmente debido a su orientación sexual, y que se reflejaba en hecho de hacerla sentir ignorante, no lesbiana, atendiendo a las estrategias comunes de discriminación. (Castillo, 2018)

En mérito de todo lo anterior, el medio que la comunidad LGTBIQ+ ha considerado como idóneo para exigir la efectividad de sus garantías, ha sido plasmar debates jurídicos ante la

Corte Constitucional como guardiana de la constitución política de 1991. Alto tribunal que, atendiendo al Bloque de constitucionalidad, que en la Sentencia T-409 de 1992 con fundamento en el artículo 93 constitucional, es definido como la consideración de “los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevaleciendo en el orden interno” (Sentencia T-409 de 1992), ha decidido incluir en sus fallos pronunciamientos de organizaciones internacionales, en busca de darle amplitud a los derechos de esta población y establecer los deberes del mismo Estado.

Uno de los tratados hitos que ha previsto esta alta corte, tiene relación al mencionado caso histórico “Toonen contra Australia”, que sentó las bases por parte del Comité de Derechos Humanos de la ONU<sup>9</sup>, para que fuese dictado el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” normatividad que se fundamenta en que las leyes contra la homosexualidad son una violación de los derechos humanos. (Mejía y Almanza, 2010).

Seguidamente, se han tenido en cuenta informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quien ha monitoreado en los últimos años, la situación de los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o cuyos cuerpos varían del estándar corporal femenino y masculino. Y en ese marco, confirmando lo dicho por la CIDH se ha procurado porque se respeten y apliquen los estándares contenidos en su Opinión Consultiva No. 24/17<sup>10</sup> proferida por la Corte Interamericana de Derechos humanos, en la que se precisa frente al derecho de las personas a tener su identidad de género auto percibida, reconocida y a los derechos de las personas LGBTQ+ (Comisión

---

<sup>9</sup> Organización de Naciones Unidas.

<sup>10</sup> Opinión consultiva oc-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la república de costa rica identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

Americana de Derechos humanos, 2019).

De igual manera, la corte constitucional ha procurado por aplicar los principios mínimos de las relaciones laborales como la igualdad, teniendo como fundamento la declaración que la ONU promulgó el 18 de diciembre de 2008 sobre orientación sexual e identidad de género, siendo esta la primera declaración sobre derechos homosexuales emanada de la Asamblea General. Quien alarmada por la incidencia de violaciones a derechos de las personas LGTBIQ+ (En ese entonces LGTB) y por su pertinencia, estipulo los siguientes lineamientos para el cumplimiento de los Estados miembros, incluyendo el colombiano, diciendo que:

(...) 3. “Reafirmamos el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género”.<sup>11</sup> (Mejía y Almanza citando a la ONU, 2010)

Ahora bien, aun cuando la corte constitucional ha previsto por reconocer los derechos de esta comunidad a través de sus providencias y ha atendido a lo consagrado en tratados o convenios internacionales, en la actualidad se siguen evidenciando situaciones que colocan en entredicho las garantías, puntualmente las laborales, que fueron plenamente reconocidas a este sector poblacional, y que hoy por hoy continúan siendo transgredidas.

Puesto que tal como lo dijo Mejía y Almanza en su texto “Conquistas legales no traducen ipso facto conquistas sociales. Especial referencia a los reconocimientos jurídicos de la comunidad LGBT”, estos reconocimientos jurídicos alcanzados por la comunidad LGTBQ+, no constituyen per se inmediata aceptación en el ámbito social. Puesto que, a pesar de las conquistas legales o jurisprudenciales de esta minoría en muchos aspectos de las relaciones jurídicas, es

---

<sup>11</sup> Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, 18 de diciembre de 2008.

latente cierta resistencia por respetar las diferencias en materia de orientación sexual”. (Mejía y Almanza, 2011, p.81).

### **Importancia de las Garantías Laborales en la Materialización de la Dignidad Humana de las personas LGTBIQ+.**

Las relaciones laborales se rigen por principios mínimos que la Constitución Política de 1991, ha consagrado con el propósito de buscar la efectividad de las disposiciones en ella contempladas. Uno de esos mencionados principios constitucionales, cuya existencia no puede ser ignorada, puesto que, funge como base fundamental del ordenamiento jurídico y se constituye como un deber propio del Estado Social de Derecho, quien debe garantizar su protección; es “La Dignidad Humana”, valor rector que la Corte Constitucional en varias de sus sentencias toma como argumento principal para resolver litigios que versan sobre derechos fundamentales, y que es determinante de garantías individuales y colectivas, dentro de las cuales se encuentran las laborales.

La sentencia C-397 de 2006, sustenta la noción jurídica de dignidad humana, en el ámbito de la autonomía individual, manifestando que esta es: “la libertad de elección de un plan de vida concreto en el marco de las condiciones sociales en las que el individuo se desarrolle. Libertad que implica que cada persona deberá contar con el máximo de libertades y con el mínimo de restricciones posibles, de tal forma que tanto las autoridades del Estado, como los particulares deberán abstenerse de prohibir e incluso de desestimular por cualquier medio, la posibilidad de una verdadera autodeterminación vital de las personas, bajo las condiciones sociales indispensables que permitan su cabal desarrollo”. (Sentencia C-397 de 2006)

En consecuencia, las garantías laborales de la población LGTBIQ+ cumplen un papel relevante en la materialización de su dignidad humana, y por ende guardan una estrecha relación

entre sí. Esto debido a que, al reconocerse el derecho al trabajo de todas las personas en edad para trabajar, se contribuye significativamente a su subsistencia, atendiendo a la garantía laboral que predica que, sin distinción todo trabajador tendrá derecho a “Salario por trabajo igual” y paralelamente concede, la seguridad de un mínimo vital que va a permitir la mencionada “autodeterminación”.

Blancas Bustamante señala que, la dignidad es sustancialmente igual para todos los hombres; sin que, por ello, las diferencias de raza, color, sexo, origen social, poder económico, religión, edad y otras puedan afectar la idea de dignidad, la cual se sustenta en la igualdad sustancial del género humano (Blancas, 2007)

En mérito de lo expuesto, el movimiento LGTBIQ+ en virtud de la dignidad humana que le es inherente, tendrá derecho a acceder a un ambiente laboral en condiciones dignas e iguales, y el Estado tendrá el deber de proteger y permitir su efectiva materialización, como también, tendrá la obligación de procurar que, en todos los escenarios laborales posibles, se amparen sus derechos fundamentales en dicho ámbito, los cuales inciden significativamente en el reconocimiento de su dignidad.

En criterio de la jurisprudencia constitucional, el vínculo del derecho a la igualdad con la dignidad humana se expresa en dos dimensiones: una formal y otra sustancial. Mientras la primera busca asegurar “la igualdad ante la ley y el deber de no discriminar, es decir, la prohibición de realizar tratamientos o de establecer ventajas injustificadas sobre un grupo de la población”, la segunda “exige al Estado promover las condiciones necesarias para alcanzar una igualdad real y efectiva de aquellos grupos tradicionalmente marginados y discriminados”. (Sentencia C-030 de 2021)

La comunidad LGTBIQ+ no ha buscado un trato preferencial frente a la ley laboral, sino

que ha promovido que le sean reconocidas en el marco del Estado Social de Derecho, en condiciones iguales a las del resto de la población, las garantías laborales que por la sola condición de nacer siendo personas en el territorio colombiano, les deben ser ampliamente amparadas.

Ahora bien, aunque el Estado tenga la obligación de promover las condiciones que permiten el reconocimiento de la dignidad humana, esta obligación no recae solo en él, sino que la sociedad en general tiene la imposición constitucional de respetarla y procurarla frente a los demás. Es por ello, por lo que la misma Constitución Política de 1991, en su artículo 1 señala que, Colombia es su organización de república esta “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. (C.N, 1991)

Es entonces menester resaltar que, incluso desde el antes citado artículo primero de la constitución nacional, se estipula la relación entre la dignidad humana y el derecho al trabajo, al ser ambos vectores de la conformación de Estado Social de Derecho. Por lo tanto, la importancia que las garantías laborales cumplen entorno a la dignidad humana va encaminada a la dependencia que tienen las unas a la otra, toda vez que, de las primeras depende el efectivo reconocimiento de la segunda y posibilita que los miembros de esta comunidad históricamente excluida se sientan miembros funcionales y parte de la sociedad en general.

Lo manifestado anteriormente, se sustenta en la noción jurídica de dignidad humana, pero esta vez, en el ámbito de las condiciones materiales de existencia, que concreta la posibilidad real y efectiva de gozar de ciertos bienes y de ciertos servicios que le permiten a todo ser humano funcionar en la sociedad según sus condiciones y calidades, bajo la lógica de la inclusión y de la posibilidad real de desarrollar un papel activo en la sociedad. De tal forma que

no se trata sólo de un concepto de dignidad mediado por un cierto bienestar determinado de manera abstracta, sino de un concepto de dignidad que además incluya el reconocimiento de la dimensión social específica y concreta del individuo, y que por lo tanto incorpore la promoción de las condiciones que faciliten su real incardinación<sup>12</sup> en la sociedad. (Sentencia C-397 de 2006).

Por todo lo dicho con antelación, no se puede desconocer que las garantías laborales cumplen un papel relevante en la asegurabilidad de las condiciones de vida de las personas y de sus familias, toda vez que, al crear y permitir el goce de espacios en el trabajo satisfactorios y equitativos, contribuye que se generen condiciones dignas y justas, que se ven reflejadas por ejemplo, en acceder a un sistema pensional o de salud, asociarse sindicalmente, escoger, libremente un profesión, ejercer cargos públicos, entre otros derechos.

En efecto, la importancia de los derechos fundamentales laborales frente a la dignidad humana cada vez es más evidente y consagrada, en el entendido que los derechos fundamentales se aplican a los trabajadores por el hecho de no perder la condición de persona; o por como señala Canessa Montejo: " ... los derechos laborales se insertan en la categoría de los derechos humanos con la peculiaridad de estar ubicados dentro de una relación entre particulares ... ". (Canessa, 2009)

Finalmente, la Corte Constitucional ha concluido que la dignidad es un principio constitucional, y un elemento definitorio del Estado social de derecho colombiano, al que, como tal, le corresponde una función integradora del ordenamiento jurídico. Por lo tanto, será una obligación del mismo Estado y de los empleadores reconocer efectivamente los derechos

---

<sup>12</sup> "Incorporar a alguien a algo, como una colectividad o una institución"

laborales de los trabajadores, teniendo en cuenta para ello la autonomía individual de cada ser humano y permitiendo la materialización de su dignidad, respetándola como “Principios de principios” (Sentencia C-397 de 2006)

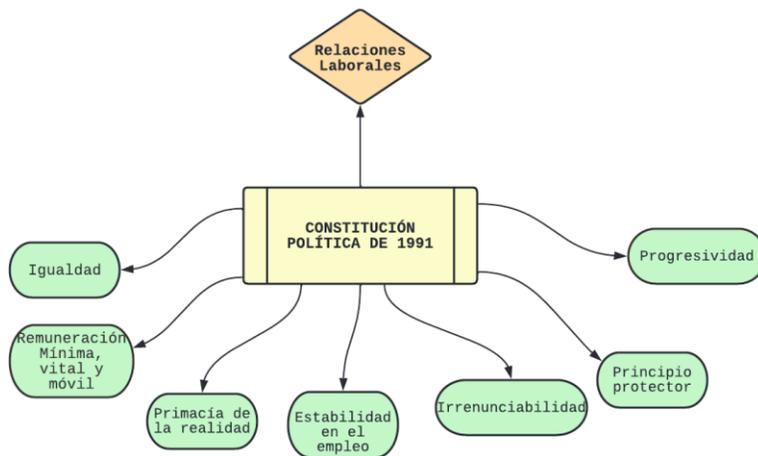
### **Derechos y Principios Constitucionales Relacionados con el Trabajo y la Obligación de Protección Social del Estado.**

Ulloa Millares dice que " ... existe otro conjunto de derechos que no tienen acogida laboral expresa pero que siguen perteneciendo a la persona cuando también actúa como trabajador y que necesariamente limitan la conducta del empleador. Son los denominados derechos laborales inespecíficos y que han venido a cuestionar la incuestionable libertad del empleador para regular las prestaciones de sus contratados ..." (Ulloa, 2006)

Sin embargo, esos mencionados derechos no nacen a la vida jurídica porque si, sino que se encuentran soportados en valores, denominados como “principios constitucionales” que, como la ya mencionada dignidad humana, desempeñan un papel orientador dentro del ordenamiento jurídico colombiano y constituyen las bases normativas que delimitan las relaciones sociales, ya sean estas, entre el Estado y las personas o incluso entre particulares.

Figura 1

*"Principios Constitucionales en las relaciones laborales"*



*Fuente: Elaboración propia, 2022*

La Constitución Política de 1991 elevó a rango constitucional un elenco de principios que, han dado lugar al desarrollo de la jurisprudencia constitucional y han permitido actualizar las instituciones jurídico-laborales clásicas para acercarlas al modelo constitucional del Estado Social de Derecho (Jaramillo, 2010). Siendo entonces estos mencionados principios los siguientes:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la

realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;  
garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;  
protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

*(Subrayado por fuera del texto original)*

De ese modo, al ser la Constitución del 1991 una norma altamente garantista, ha impulsado a que el Derecho Laboral se encuentre actualmente cambiante, en busca de adaptarse a las necesidades que el Estado social debe atender y en pro de cumplir con los requerimientos de todos los trabajadores colombianos. Es por ello, por lo que dichos principios constitucionales se han ido adecuando a las nuevas dinámicas sociales que se evidencian en Colombia.

Es entonces también por lo anterior, que la población LGTBIQ+ como se ha ido reiterando en la presente investigación, en virtud del derecho al trabajo que le debe ser reconocido y de todos aquellos derechos fundamentales que se derivan de él, y que se encuentran soportados en estos principios mínimos, ha procurado por la vía jurisprudencial que dentro de las relaciones laborales de las que son parte, se tengan en cuenta estos valores que son de obligatoria protección social por parte del mismo Estado y que se fundamentan en aspectos como:

### ***La Igualdad ante la Constitución y la ley:***

En Colombia, la igualdad tiene una doble connotación jurídica, al ser plasmada como derecho y como principio constitucional, por lo tanto, su consagración se encuentra expresa tanto

en la Ley como en la constitución.

La Carta política del noventa y uno, elevó a su jerarquía el derecho laboral, esto se reflejó en el hecho de que plasmó como principios fundamentales, los que estaban contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, la igualdad en materia laboral no solo es legal, sino también constitucional, lo que les da un gran impulso a los derechos de los trabajadores colombianos. (Cabrera, 2011)

Es por lo anterior que, en aras de dejar plasmados los principios bases de las relaciones laborales, la constitución política nacional de 1991 dispuso en su artículo 13 lo siguiente:

“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”. (CP, 1991).

El artículo anteriormente citado, ha permitido que todos los colombianos en mérito de sus facultades constitucionales puedan exigir el reconocimiento de sus derechos laborales en amplitud, ante el Estado e igualmente ante sus empleadores, quienes tiene la obligación de proteger y permitir libremente todas las garantías laborales, sin tener en cuenta las elecciones, ni preferencias personales.

En virtud de lo expuesto, es ineludible decir que la Igualdad como derecho y como principio, inciden significativamente en el reconocimiento de los derechos laborales de todo trabajador y que, puntualmente para la comunidad LGTBIQ+ ha significado la posibilidad de ser tratados como personas capaces para trabajar, y por consiguiente como miembros funcionales y activos de la sociedad.

Sobre la importancia del derecho a la igualdad, Cabrera Suarez citando a Manuel José Cepeda anota que: “Es indudable que la consagración del derecho a la igualdad en la Constitución de 1991 es uno de los cambios más significativos para la democracia en Colombia. El derecho a la igualdad no es simplemente uno más dentro del conjunto de derechos que conforman la Carta de Derechos. Su consagración también implica un cambio de prioridades a nivel constitucional. A diferencia de lo que ocurría con la Constitución de 1886 que estaba inspirada en la protección a la libertad individual dentro del orden, la Constitución de 1991 está inspirada en el logro de la igualdad real”. La igualdad no sólo es un derecho sino también un valor o un principio, que atraviesa toda la Constitución y obliga a todo el Estado y a la sociedad civil. (Cabrera, 2011)

Por esa razón es claro que, a partir de 1991 las garantías laborales entorno a la igualdad, tomaron fuerza constitucional, y se impuso la restricción de negar derechos por paradigmas sociales. De igual manera, en aspectos como el salario, se consagró la premisa de “Trabajo por salario igual” que impide, por ejemplo, que las personas homosexuales que ejerzan las mismas funciones ganen menos que las heterosexuales, y también permitió el acceso al trabajo digno en igualdad de condiciones.

Acorde a lo manifestado, con el Principio de igualdad, Se deben generar medidas oportunas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género, en todos los ámbitos (Fondo de la población de las naciones unidad, 2019).

***Remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.***

En un Estado Social de derecho, el mínimo vital aparece como una condición que no sólo debe garantizársele al trabajador, sino en general a cualquier persona que sea parte de dicho

Estado, ahora bien, en lo que restringe al ámbito preciso de los trabajadores, la remuneración mínima corresponde al mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, que evite el detrimento de su calidad de vida, por la pérdida de valor económico de su ingreso en el tiempo (Barona, 2010).

De acuerdo Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, esta se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.)

Así las cosas, la remuneración mínima, vital y móvil, funge como un principio orientador que le permite a los trabajadores recibir una compensación por el trabajo ejercido y que atendiendo a la premisa “Trabajo por salario igual” les permite generar ingresos que, a su vez, crean condiciones idóneas de subsistencia para ellos y sus familias.

Acerca del principio fundamental de la remuneración mínima vital y móvil la Corte Constitucional indicó que a fin de que el mínimo vital sea garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurarla digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que no obstante, su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano. (Sentencia T-011 de

1998)

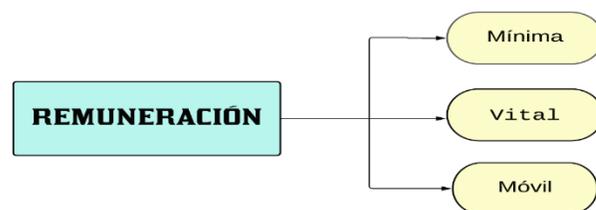
Es por lo anterior que, la garantía de cumplimiento del principio de la remuneración de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo es una obligación propia del Estado social de derecho y de los empleadores, quienes deben garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a ella, a través de un salario mínimo, mensual, legal y vigente.

Por consiguiente, es menester precisar que, la remuneración del trabajo debe darse como se predica en el artículo 53 de constitución política de 1991 y de igual forma, como lo señala la norma y la ley; procurando cumplir con el requisito de la proporcionalidad de las funciones que desempeñan los trabajadores y la asegurabilidad de indicadores como la seguridad social, la vida digna, la salud y demás derechos conexos.

Debido a lo antes dicho, para que un trabajador sea remunerado de acuerdo con lo que dispone el ordenamiento jurídico colombiano, no se pueden omitir las siguientes características propias de la remuneración, las cuales son:

Figura 2

*“Mapa conceptual- Remuneración mínima, vital y móvil”;*



*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

**Mínima:** Según Manrique Villanueva (2012), en su tesis “El salario mínimo vital y móvil en la jurisprudencia constitucional colombiana” esto quiere decir que la remuneración debe ser conforme al tope básico, exiguo<sup>13</sup>, más bajo e irreducible, que la permita al trabajador y a su familia una vida digna de acuerdo con su condición.

**Vital:** La misma autora antes citada señala que, El que se sea vital se refiere a que la remuneración será capaz de cubrir y posibilitar las necesidades vitales del trabajador y su familia, de acuerdo con la dignidad humana y acorde a los principios promulgados por la OIT. Esto incluye, lo referente a la subsistencia propia del trabajador y su familia, la vivienda, la alimentación, vestido, salud, educación, recreación, y demás factores indispensables para la vida digna.

**Móvil:** Finalmente, de nuevo Manrique Villanueva indica que, móvil se refiere a la relación del salario con el costo de vida como factor indexatorio que permita que la remuneración conserve su capacidad para cubrir las necesidades vitales de los trabajadores, es decir que, de acuerdo con el aumento de la inflación, depreciación de la moneda y el aumento en el valor de los bienes y servicios, la remuneración, también aumente su cantidad a la par de los movimientos económicos.

Como consecuencia directa de la remuneración mínima, vital y móvil, se deriva entonces el derecho fundamental al salario mensual, legal, vigente que, en palabras de Reyes (2016) es una respuesta equivalente a la misma y a la obligación de protección que tiene Estado social y los particulares que ejerzan como empleadores, que en aras de cumplir con los demás principios

---

<sup>13</sup> **Exiguo** es un adjetivo que se emplea para calificar a aquello que resulta escaso, pequeño o parco- Fuente: <https://definicion.de/exiguo/>

constitucionales debe ser concedido a todas las personas en general, por ende, a la población LGTBIQ+.

Tabla 1

*“Definiciones remuneración mínima vital y móvil y salario mínimo vital y móvil”*

REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL Y MÓVIL	Es un principio constitucional consagrado en el artículo 53 de la carta superior, definido mediante la jurisprudencia como el derecho que tienen todos los trabajadores de ganar un salario que pueda suplir todas las necesidades básicas para obtener una vida digna. Tales necesidades básicas son: la alimentación adecuada, la educación, el vestuario, la vivienda, la salud, la recreación y la seguridad social y medio ambiente.
SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE	Es el equivalente a la remuneración mínima que puede devengar un trabajador. Su incremento puede ser fijado por acuerdo entre los empresarios y las centrales obreras, o bien fijado por medio de un decreto del gobierno. Esta remuneración marca el tope mínimo para el pago de salarios, lo cual indica que por debajo de este no se puede pactar ningún tipo de remuneración.

*Fuente: Reyes, 2016.*

### ***Estabilidad en el trabajo.***

Además de los antes mencionados principios como la igualdad y la remuneración mínima vital y móvil, las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género tendrán derecho a acceder a un trabajo en condiciones de estabilidad. Esto anterior, con el propósito de amparar su dignidad humana permitiendo ser miembros activos de la sociedad, y contribuyendo de la mejor manera al ejercicio de sus garantías laborales.

La Corte Constitucional en la sentencia T-642 de 2010 ha precisado en que, la garantía de la estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores independientemente de la

modalidad de los contratos que se haya celebrado o el tipo de relación laboral que se establezca “en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador”. (Sentencia T-642 de 2010).

La estabilidad entonces se puede entender como aquel principio mediante el cual, se concede al trabajador el derecho a desempeñar activamente una labor, sin temor de que sea removido de la misma en cualquier momento, manteniendo en él, la seguridad de que mientras no se encuentre inmerso en una casual de despido justificado, consagradas en el Artículo 62 literal A) y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; tendrá la continuidad y por ende la protección de su derecho adquirido, toda vez que, por ser este un principio vector del derecho al trabajo, debe a toda costa ser garantizado por el Estado Social de Derecho.

Lo anterior se fundamenta en lo dicho por la misma jurisprudencia de la Corte Constitucional en la Sentencia T-256 de 2016, en la que señala lo siguiente:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.”. (Sentencia T-256 de 2016).

Así pues, este principio también está previsto en convenios internacionales incorporados al ordenamiento interno, que prevalecen sobre este conforme al artículo 93 de la Carta, por referirse a los derechos humanos. El Protocolo del Salvador al Convenio Americano sobre Derechos Humanos acordado en 1988 y aprobado por la Ley 319 de 1996, dispone que "los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (...) d) La estabilidad

de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional" - art. 7° (Consejo de Estado, 2003)

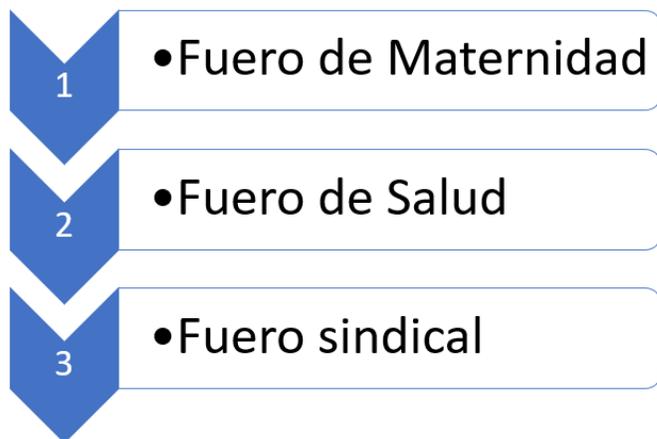
***Estabilidad laboral reforzada.***

Este principio también es relacionado por la Corte Constitucional desde el punto de vista garantista, quien en el marco de la seguridad en el trabajo afirma que, “el trabajador no puede ser despedido de manera intempestiva, si no se ha cumplido alguna de las causales que en el contrato se señalan como facultativas para que una de las partes, de manera unilateral decida terminar con el contrato de trabajo”. Esto anterior, lo manifiesta en su sentencia T-098 de 2015, en la cual también señala, la figura de la “estabilidad laboral reforzada” que ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad.

La norma laboral protege al trabajador en circunstancias especiales sobre las que podría reconocerse un mayor riesgo a perder su trabajo sin justa causa, esto, porque la norma reconoce que, en el reconocimiento de derechos, hay situaciones que no pueden agrandar mucho al empleador y en es dicho sentido, se protege al trabajador a través de fueros. (Nieto, 2016)

Dentro de esos mencionados fueros se encuentran:

Figura 4

*Diagrama Fueros laborales**Fuente: Elaboración propia, 2022*

- 1. Fuero de Maternidad:** El fuero de maternidad, con el alcance previsto en los preceptos antes acusados, recoge la perspectiva promocional que animó la doctrina y la normatividad internacional, anclada en el propósito de salvaguardar a la mujer embarazada o lactante trabajadora de la discriminación en el ámbito laboral, enfoque que conserva indiscutible relevancia en el estado actual de desarrollo de los derechos de acceso y permanencia de la mujer en el trabajo. (Sentencia C-005 de 2017, Corte Constitucional).
- 2. Fuero de Salud:** Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que

no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente (Sentencia T-320 de 2016, Corte Constitucional)

- 3. Fuero Sindical:** El fuero sindical, según Nieto (2016) es un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical, que consiste en la garantía reconocida a algunos trabajadores “de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

De igual manera, la jurisprudencia de la Corte ha manifestado que “la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos.” (Sentencia T-998 de 2010, Corte Constitucional).

### ***Irrenunciabilidad.***

Según Mejía Franco (2010) En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, se ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye un principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la constitución y la ley permitan. (Mejía, 2010)

Todos los principios constitucionales que se han mencionado y los que faltan por mencionarse, tienen una relación y un mismo fin, el cual se evidencia en la protección social de

los trabajadores y sus garantías, que pudiéramos decir, se resume en la prohibición absoluta al Estado y a los empleadores de transgredirlas.

Es por lo antes dicho, que la corte constitucional tomo como principio la irrenunciabilidad de los derechos laborales adquiridos, que en palabras de este alto tribunal en la sentencia T-149 de 1995 “se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana”.

Es por esto por lo que, la irrenunciabilidad no es más que un órgano protector que el Estado Social de Derecho, impuso como Estado garante a sus ciudadanos y trabajadores una vez analizadas sus situaciones sociales, económicas y de equidad, con aras de que ni siquiera de forma voluntaria puedan verse menoscabados sus derechos mínimos y adquiridos, buscando con ello la dignificación del trabajador, su mejoramiento constante y el no aprovechamiento del orden subordinado que pueda tener el empleador, apartándose de conceptos civiles como la voluntad contractual (Cuellar *et al.*, 2019).

### ***Principio protector frente a conflictos laborales.***

Como bien se ha manifestado, en las relaciones laborales la parte débil resulta ser el trabajador, a quien el Estado tiene la obligación de proteger siempre que no sean cumplidas las justas causas que coloquen fin al contrato laboral. Fue de ese modo, como entonces, la constitución política de 1991 consagro en el mencionado Artículo 53 “El principio Protector” el cual confirma la obligación de protección social que el Estado comparte con los trabajadores, y

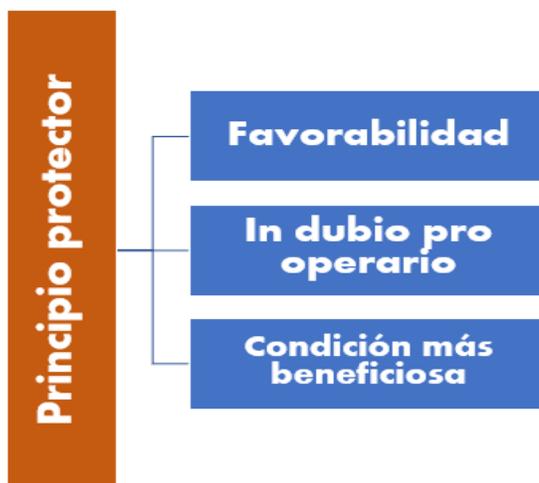
que en cualquier conflicto laboral que deba ser dirimido debe tenerse presente.

El autor Jaramillo Jassir (2010) indica que, el principio protector constituye la columna vertebral de la resolución de los conflictos jurídicos en materia laboral. El Derecho reconoce la situación de debilidad de quien presta sus servicios personales en relación con quien detenta los medios de producción, razón por la cual establece como parámetro básico de interpretación y aplicación un principio de favor, para compensar ese desequilibrio fáctico”.

Continuando con lo dicho, en palabras del mismo autor, con base en este principio, cuando existan conflictos en cuanto a la aplicación, interpretación y tránsito normativo debe darse prelación a las soluciones que beneficien a los trabajadores, como respuesta protectora del ordenamiento hacia la parte débil de la relación laboral. (Jaramillo, 2010)

*Figura 5*

*“Diagrama subprincipios del principio protector”.*



*Fuente: Elaboración Propia, 2022*

El principio protector a su vez se encuentra conformado por tres subprincipios que, en la doctrina laboral se identifican de la siguiente manera:

**A. La regla de la norma más favorable.** Jaramillo Jassir (2010) en su libro “Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano” determina que, en caso de que haya más de una norma aplicable, en un conflicto laboral se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

**B. La regla in dubio pro-operario.** Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador

**C. La regla de la condición más beneficiosa.** Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

***Primacía de la realidad sobre la formalidad.***

En Colombia, se han evidenciado casos en los que, al contratarse un trabajador formalmente, en la práctica no se reflejan las condiciones pactadas en el acuerdo contractual, entonces el trabajador, es sometido a ejercer funciones y cumplir con cargas que en el documento no le fueron impuestas, sin tener acceso a derechos laborales que se configuran con el contrato laboral y sin ser remunerado de acuerdo con las labores ejercidas (Carrillo & Bechara, 2019).

Lo anterior, sirvió de motivación para que en la constitución 1991 se consagrara el

principio de “La primacía de la realidad sobre la formalidad” que según Obando Garrido (2010, p. 448) cumple un papel relevante en el Estado Social de Derecho, puesto que, la forma de vinculación del trabajador no es la que determina propiamente los derechos laborales, y a través de este principio se permite que, impere la realidad objetiva, empírica y verdadera, que en últimas es la que verdaderamente consolida la relación laboral, más allá de cualquier modalidad contractual adoptada por el empleador, y más allá de cualquier denominación empleada para el contrato. (Obando, 2010)

De igual manera, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-665 de 1998, complementa que: “Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”.

Finalmente, este principio ha permitido la concepción del contrato realidad, el cual supone más que la relación de sujetos que integran el contrato de trabajo, un acuerdo previo o posterior de voluntades para la ejecución o prestación real y efectiva de la labor por parte del trabajador, independiente de la modalidad o la denominación del contrato, o aun si este no existe en el papel, pues como se pudo observar frente al Primacía de la realidad, priman los hechos sobre la apariencia que se pretenda dar en el mismo. (Cortés 2018)

### ***Progresividad***

El Principio de progresividad es una disposición legal interpretativa que establece que los derechos no pueden ser objeto de disminución, de manera tal que, al solo poder aumentar, deben garantizarse por todos los medios existentes de forma gradual y progresiva. Funciona a nivel

jurídico como un parámetro de interpretación en la legislación sobre derechos fundamentales, particularmente sobre los Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Díaz, 2019)

Jaramillo Jassir (2010) precisa en que, el principio de progresividad no se encuentra expresamente enlistado dentro del elenco de principios constitucionales a que hace referencia el artículo 53 de la Constitución Política. Sin embargo, su inclusión como criterio de interpretación y orientación de políticas legislativas ha sido el parámetro para resolver un número importante de problemas jurídicos puestos en conocimiento de las autoridades judiciales constitucionales y ordinarias. (Jaramillo, 2010).

Ante la naturaleza reivindicatoria de los derechos laborales, la regla consiste en la imposibilidad racional de desmedro de las conquistas alcanzadas por los trabajadores al reformar el ordenamiento. Parte de la doctrina denomina el principio como de “progresión racional”, para desde la misma definición precisar que se trata de una regla que debe ser limitada, de manera que no implique petrificación del ordenamiento e imposibilidad de adecuarlo a las exigencias que demande cada situación. (Jaramillo,2010).

En conclusión, aunque el principio de la progresividad textualmente no se encuentra contemplado en la constitución de 1991, se concreta como obligación del Estado Social, estodebido a que, los derechos adquiridos por los trabajadores no se pueden desmejorar por nuevas disposiciones jurídicas que surjan en el ordenamiento jurídico interno.

En virtud de ello, en atención al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, tiene su origen en los debates jurídicos de los académicos Robert Alexy & Ronald Dworking, quienes venían desarrollando las teorías modernas del sistema de derechos fundamentales. Dichos debates habían planteado la necesidad de atribuirle a los derechos fundamentales un carácter

prima facie<sup>14</sup>, habida cuenta de las condiciones jurídicas y materiales de algunos ordenamientos, las cuales evidenciaban la imposibilidad de garantizar a plenitud los derechos fundamentales. De esta manera, se fue moldeando este principio que permite garantizar la dignidad humana de manera gradual, destinando el máximo de recursos materiales y jurídicos disponibles en el Estado. (Díaz, 2019).

### **Principales Factores Generadores de Desigualdad y Discriminación Laboral Hacia la Población LGTBIQ+ en Colombia.**

La discriminación en contra de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGTBIQ y demás personas con orientación sexual e identidad de género diversa, es una realidad global que se refleja en diversos contextos, desde las relaciones más cotidianas hasta las dinámicas institucionales, generando graves consecuencias sobre el pleno ejercicio de los derechos por parte de esta población. (Bernal *et al*, 2020)

Muchas veces los prejuicios se materializan en acciones de rechazo y trato desigual o injusto que causan discriminación (ILGA 2015), que puede llegar a privar del acceso a ciertos entornos sociales o a poder ejercer libremente derechos fundamentales, creando una situación de exclusión (Morales, 2012).

La Corte Constitucional ha proferido sentencias de tutela y de constitucionalidad que se orientan a subsanar el déficit de derechos generado por la segregación social, protegiendo derechos en distintos ámbitos sociales, tales como el trabajo, procurando estabilidad a los trabajadores y a sus familias en la diversidad (Defensoría del Pueblo, 2019 pp.23)

Sin embargo, en Colombia aun adoptando diferentes convenios internacionales,

---

<sup>14</sup> A primera vista. Diccionario Panhispánico del español jurídico.

existiendo jurisprudencia en el asunto y promulgando normatividad respecto al tema objeto de estudio, se sigue evidenciando la vulneración a los derechos fundamentales laborales por razones de género y edad. En este sentido, se observan diferenciaciones entre la población LGTBIQ+ y personas No LGTBIQ+ que dificultan la calidad de vida de los trabajadores con orientación sexual e identidad de género diversa, debido a que, en las empresas por el contrario no se promueve la protección especial de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados debido a su condición de vida para acceder al trabajo. (Nuvaez, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo, definió a la discriminación laboral como “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio” (OIT, 1958).

Por lo antes mencionado, se puede inferir que frente a la población LGTBIQ+ se evidencian prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y en todo el ciclo de este, que tienen como consecuencia la desvalorización del trabajo, esto se refleja en la falta de condiciones para garantizar el trabajo decente y la precarización de las garantías laborales de quienes son discriminados que terminan ejerciendo labores en la economía informal, sin acceso a protección social y muchas veces en detrimento de su propia salud, seguridad y bienestar. (OIT, 2015)

En las empresas e instituciones de Colombia se practican o toleran discriminaciones respecto a las condiciones de la contratación, por razones de ciertas limitaciones por su género, por no tener una condición femenina o masculina, no atribuyéndoles algunos trabajos por no encajar en el perfil correspondiente, no obstante, a pesar de la persona este capacitada para hacerlo. (Nuvaez, 2019)

Jiménez *et al.*, (2017) citando a Larrañaga (2000) establece que, algunos empleadores tienen en cuenta el modelo del gusto por la discriminación”, el cual se entiende como una preferencia que el empresario discriminador está dispuesto a asumir, en este caso con la población LGTBIQ+. En otras palabras, el gusto por la discriminación de los empresarios se explica por la disposición del empleador de renunciar a la eficiencia económica, a la maximización de producción y de beneficios, para ejercer sus prejuicios frente a un grupo en específico de la sociedad. (Jiménez *et al.*, 2017)

Los gustos de la discriminación también surgen de los empleados y de los consumidores. La discriminación por parte de los empleados hace alusión a la presencia de grupos mayoritarios, quienes también tienen prejuicios contra un grupo minoritario, es por tal motivo que no gustan de laborar con estos; Este tipo de discriminación ocasiona el desplazamiento del grupo minoritario a oficios en donde la presencia del grupo mayoritario es nula y su efecto es la reproducción de la segregación laboral. (Higua,2012).

Es menester entonces resaltar que, estos gustos de discriminación antes mencionados, pueden incidir, entre otras cosas, en el aumento de la tasa de desempleo en Colombia, cuyo porcentaje mayoritario actualmente se encuentra en los sectores LGTBI, tal como consta continuación:

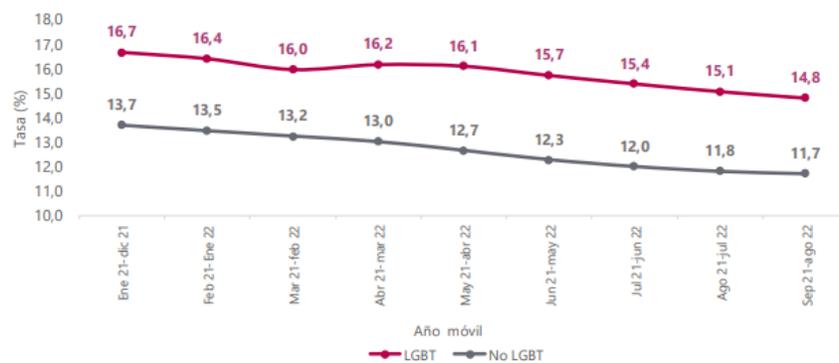
Figura 7

*Mercado Laboral de la población LGTB. Tasa de desempleo*

## Mercado laboral de la población LGBT

### Año móvil septiembre 2021 - agosto 2022

**Gráfico 1. Tasa de desempleo de la población LGBT y no LGBT**  
**Total Nacional**  
**Serie año móvil 2021 - 2022**



*Fuente: DANE, GEIH marco, 2018.*

El citado gráfico representa, la realidad laboral actual de muchas personas LGTBIQ+ que se enfrentan a esta problemática de desempleo en Colombia, siendo más afectada la población LGTBI respecto de la no LGTBI. Esto lo podemos evidenciar en dicha medición, al observar la brecha en puntos porcentuales entre las dos variables de la gráfica que, aunque varía en su comportamiento, se mantiene a lo largo del año móvil de medición con un valor cercano al 3,1 % de desfavorabilidad para la población con orientación sexual e identidad de género diversa (DANE, 2022).

Lo anterior se pudo haber generado por muchos factores, dentro de los cuales se encuentran, el limitado acceso a la educación que no le permite a esta población capacitarse para un cargo, igualmente por las restricciones para laborar en trabajos formales, barreras en la

presentación de documentos de identificación como requisitos para contratar, entre otros aspectos que consideren los empleadores que, tengan los denominados “gustos por la discriminación” manifestados por el autor Larrañaga.

Lo dicho con antelación, ha traído como resultado que, pese al reconocimiento de sus garantías laborales, esta población se siga viendo afectada por la exclusión y discriminación por factores de identidad de género u orientación sexual, y que muy a pesar de sus capacidades, los sesgos del resto de la sociedad no permiten su participación igualitaria en el mercado laboral.

El Centro Nacional de Consultoría (2022) citando a un informe del Banco Interamericano de Desarrollo –BID–, divulgado en 2021 indicó que:

“Estas personas son discriminadas durante su educación, tanto por parte de los profesores como de los otros estudiantes. Esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales”. (Centro Nacional de Consultoría, 2022; Banco Interamericano de Desarrollo, 2021)

Lo antes citado advierte que, cuando las personas pertenecientes a la población LGTBIQ+ intentan acceder al mercado laboral, encuentran reacciones negativas de los reclutadores, especialmente si estos son hombres heterosexuales. Además, ganan menos y tienen mayor probabilidad de sufrir acoso o recibir un trato injusto en su lugar de trabajo. (Centro Nacional de Consultoría, 2022) Esto confirma, varios factores generadores de desigualdad y exclusión laboral para con población LGTBIQ+ en Colombia.

Por otra parte, es importante indicar que, las situaciones discriminatorias a las que se enfrenta la población con orientación sexual e identidad de género diversa, se caracterizan por varias categorías que relacionadas entre sí, han conllevado a muchas transgresiones a los

derechos humanos de las personas lesbianas, gay, transgénero, bisexuales, intersexuales, y aquellas que no se identifican con los grupos anteriores, exponiéndolas a múltiples formas de violencia por prejuicio, en las cuales apartarse de las normas de género y sexualidad tiene consecuencias graves para la vida y la materialización de derechos de estas poblaciones.

Tabla 2

*Categorías para caracterizar estudios sobre discriminación por motivos de OSIG.*

Categoría	Definición	Ejemplos
Acción	Acto de discriminación percibido o experimentado	Percepciones, experiencias
Sujeto	El que realiza la acción de discriminación	Población cisgénero heterosexual, familiares, pareja, otros conocidos, personas ajenas, etc.
Objeto	Persona sobre quien recae la acción de discriminación	Individuos o grupos de las poblaciones LGBTQ+
Modo	Manera en la cual ocurre la discriminación	Violencia física, agresiones verbales, invisibilización
Entorno	Entorno donde ocurre la discriminación	Familiar, de pareja, escolar, laboral, pensional, salud, vivienda, legal/judicial
Instancia Temporal	Momento en el que ocurre la discriminación (en relación con el entorno)	Acceso, permanencia, separación
Razón	Razón subyacente a la acción de discriminación	Heteronormatividad, imaginarios colectivos, religión
Consecuencias	Respuestas que el objeto de la acción de discriminación tiene frente a la misma	Autodiscriminación, reivindicación, empoderamiento, costos, baja calidad en la oferta de servicios, privación de acceso a servicios

*Fuente: Urban et al., 2020*

En los eventos de discriminación concurren entonces varios aspectos que se relacionan entre sí, tales como la acción, el sujeto, objeto, modo, entorno, la instancia temporal, la razón, y las consecuencias. Siendo estos algunos otros factores generadores de discriminación, y a través de los cuales, también se evidencia la clara desigualdad que enfrenta la población LGTBIQ+ frente al resto de la sociedad, en ámbitos como el laboral.

## **¿Qué es la Inclusión Laboral yCuál es su Importancia en la Eliminación de la Discriminación Laboral?**

De acuerdo con la Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017), la inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y a contar con un trabajo. (Millán et al., 2018)

Según Sánchez & Robles (2013) citando a (Peñaherrera y Cobos, 2011; Sánchez-Teruel y Robles,2010) La inclusión hace referencia al modo en que se debe dar respuesta y atención a la diversidad. En palabras de la ONU se interpreta como, la adopción de todas las medidas “legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.” (ONU, 2007)

La inclusión laboral es también, una obligación ética, y puede ser el resultado de llevar a cabo procesos de selección donde no se discrimina. (Ley 1752 de 2015)

Así las cosas, la inclusión laboral constituye en otras palabras, la forma en la que el Estado Social de Derecho y las empresas del país, en aras de garantizar el respeto y reconocimiento de las garantías mínimas laborales, pretenden lograr la participación en el trabajo con igualdad de oportunidades, sin ningún tipo de limitación o restricción, para población LGTBIQ+ y para otros sectores de la sociedad que han sido denominados minorías sociales. Esto anterior, en cumplimiento de lo consagrado en el Artículo 54 de la Constitución Política de 1991 que dice:

**ARTICULO 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 (...) (Constitución Política de Colombia, 1991)

**Importancia de la Inclusión Laboral en la erradicación de la discriminación en el trabajo por Orientación Sexual e Identidad de Género.**

Millán et al., (2018) citando a Jürgen Weller (2007) refiere que la discriminación laboral tiene consecuencias negativas tanto a nivel personal como en el desarrollo socioeconómico de la sociedad. Cuando las necesidades básicas de la población no se pueden satisfacer mediante la remuneración, producto de un trabajo, el rezago social se agrava y las posibilidades de paz se disminuyen y, de esta manera, “se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza” (Millán,2018).

Las personas LGTBIQ+ suelen enfrentan de manera cotidiana a espacios laborales cargados de violencia, discriminación y prácticas de negación de su identidad que truncan todo el proceso de trabajo, en términos de acceso al mercado laboral, permanencia, ascenso, participación en la toma de decisiones y posibilidad de jubilación. (Centro Nacional de Consultoría *et al.*, 2022)

Lo anterior hace que la inclusión laboral sea sumamente importante en el escenario mundial. En América Latina, por ejemplo, de acuerdo con CEPAL (2009), diversos países de la región tienen un elevado porcentaje de población en edad de trabajar pero que no cuentan con una inserción laboral adecuada, lo cual afecta su nivel y calidad de vida. Las empresas y la sociedad en general están en un momento clave en el cual pueden y deben actuar en favor de los excluidos (Millán *et al.*,2018).

En concordancia con lo anterior, la inclusión laboral representa un papel importante en la erradicación de cualquier forma de discriminación en el trabajo por razón de la orientación sexual e identidad de género de una persona, toda vez que, esta permite la creación de espacios igualitarios y la superación de barreras que limitan el acceso a escenarios laborales a estos sectores sociales LGTBIQ+.

Los principios de Yogyakarta (ONU, 2007) impusieron a los Estados miembros de la ONU, la implementación de “medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.” (ONU, 2007, p. 20).

La Inclusión Laboral corresponde entonces, a una de esas medidas antes mencionadas por la ONU y su propósito principal va encaminado a generar condiciones dignas en los ambientes de trabajo para las poblaciones más vulnerables y permitir de ese modo el ejercicio de sus derechos laborales.

El permitir en los entornos de trabajo, una equidad sexual y de género no es solo un derecho, sino también para los estados constituye un buen negocio para los sectores de su economía; cuando se apuesta por la diversidad en general, y se promueve el respeto y garantía de los derechos LGBTI, las empresas se posicionan en el mercado, maximizan su rentabilidad, mejoran el clima laboral, fortalecen las prácticas de control interno y contribuyen a romper ciclos de pobreza.

Grandes empresas a nivel global se muestran cada vez más comprometidas con la inclusión laboral y la promoción de los derechos LGBTI porque esto se traduce en el

posicionamiento de sus marcas y atrae nuevos nichos de mercado que suelen contar con un mayor poder adquisitivo. (ONU, 2020)

La inclusión activa laboral tiene como propósito atacar diversos problemas sociales tales como la pobreza, la exclusión social, la segmentación en el mercado laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y la pobreza en el trabajo (Millán *et al.*, 2018)

Desde el punto de vista empresarial, la inclusión laboral enriquece de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende a la innovación, además de traer un mayor conocimiento, generar lazos de integración y promover una fuerza de aprendizaje diversa (Lambert, 2016)

En efecto, la inclusión laboral favorece significativamente al conglomerado LGTBIQ+ debido a que, trae para estos sectores sociales varios beneficios como la equidad y el acceso a un trabajo decente. Permite igualmente que, la creación de espacios de trabajo armónicos, en los que puedan ejercer sus garantías laborales en plenitud, abriéndoles oportunidades decentes, eliminando poco a poco formas de discriminación laboral y violencia, generando entonces un impacto positivo en el desarrollo económico de Colombia.

Finalmente es ineludible decir que, la inclusión laboral es sin duda uno de los mecanismos más importantes en la promoción a un Estado de paz y sostenibilidad. Es por medio de la generación de oportunidades de empleo que las personas tienen acceso a una mejor calidad de vida, y esto repercute en todas las esferas sociales. Cuando la inclusión laboral no se promueve, no solo repercute en un nivel macrosocial, sino que tiene consecuencias directas en las mismas empresas. (Millán *et al.*, 2018)

## **Marco Conceptual**

### ***Lesbiana***

Una mujer cuya atracción física, romántica y/o emocional perdurable es hacia otras mujeres. Algunas lesbianas pueden preferir identificarse como homosexuales o como mujeres homosexuales.

### ***Gay***

El adjetivo que se usa para describir a las personas cuyas atracciones físicas, románticas y/o emocionales perdurables son hacia personas del mismo sexo (por ejemplo, hombres homosexuales, personas homosexuales). En contextos contemporáneos, lesbiana suele ser un término preferido para las mujeres.

### ***Transgénero***

Un término genérico para personas cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo que se les asignó al nacer. El término puede incluir, pero no se limita a: transexuales, travestis y otras personas con variantes de género. Las personas transgénero pueden identificarse como de mujer a hombre o de hombre a mujer. Las personas transgénero pueden o no decidir alterar sus cuerpos hormonalmente y/o quirúrgicamente.

### ***Intersex***

El término describe a una persona cuyo sexo biológico es ambiguo (implica una discrepancia genital interna y externa) lo que implica que hay distintas variaciones genéticas, hormonales o anatómicas que hacen que el sexo de una persona sea ambiguo. La condición de intersexualidad normalmente no está relacionada a la orientación sexual o identidad de género. El

término intersexual no es intercambiable ni sinónimo de transgénero (Hughes, *et al.* 2006)

### ***Queer***

Como sustantivo, verbo transitivo o adjetivo; el vocablo se puede entender como una expresión transgresora a las connotaciones normativas de género, identidad y demás. Puede entenderse como una forma de englobar a toda la comunidad LGTBIQ+; o gender queer/género no binario, aquellas personas que no se identifican o ubican con la dicotomía masculino - femenino en su expresión o identidad de género. (Fonseca & Quintero, 2009)

### ***Orientación Sexual***

La Asociación americana de Psicología (APA) plantea la orientación sexual como una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).

### ***Identidad de Género***

Es el conjunto de sentimientos y pensamientos y nociones que tiene una persona sobre sí mismo en cuanto a la pertenencia de una categoría de género, es decir, la autclasificación como hombre o mujer sobre la base de lo que culturalmente se entiende por hombre o mujer. La identidad de género y la orientación sexual tienden a ser confundidas, aunque no sean lo mismo. (García, 2005)

### ***Heteronormatividad***

Es la manera de percibir o entender el entorno desde la perspectiva de dos sexos y dos géneros, legitimando a la heterosexualidad como la única orientación sexual aceptada social y

culturalmente. (Wittig, 2016)

### ***Hipersexualización***

La hipersexualización se entiende por el hecho de poner toda o buena parte de la atención en los atributos y valores sexuales, delegando a un segundo plano otras cualidades que posee un individuo (APA, 2007).

### **Marco Legal**

#### ***Garantías laborales de la Población LGTBIQ+ desde la perspectiva Internacional.***

En los últimos años, el reconocimiento de los derechos laborales de la población LGTBIQ+ a nivel internacional, ha sido punto de partida para que, en muchos ordenamientos jurídicos nacionales, como en Colombia, se apueste porque estos sectores sociales cuenten con las herramientas jurídicas que contribuyan a la erradicación de cualquier forma de exclusión laboral y discriminación en el trabajo, debido a su orientación sexual o identidad de género. En dicho sentido, internacionalmente se han promulgado diversas normativas que pretenden la aplicabilidad de las garantías laborales de todas las personas en igualdad de condiciones, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

**Declaración universal de Derechos Humanos (1948).** Esta declaración ha significado la génesis de los derechos laborales de la población LGTBIQ+ en el mundo, al consagrar en varios de sus artículos la obligatoriedad de los Estados en la protección de derechos como la igualdad, el trabajo decente y el amparo de la dignidad humana.

En su artículo 23 por ejemplo, señala a la igualdad como principio rector del derecho al trabajo, estipulando que “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. (Artículo 23)

Consecuentemente, ha consagrado también en sus disposiciones 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” (Art. 2).

**La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919).** La OIT desde su concepción, ha procurado por la efectiva extensión de los derechos fundamentales, incluidos en estos los derechos laborales de la población LGTBIQ+.

En tal sentido, mediante este tratado internacional la Organización Internacional del Trabajo, postuló Principios y Derechos Fundamentales en el entorno laboral, y a través de ellos, la obligación de protegerlos por parte de los Estados que de manera libre hagan se vinculen a ella.

Esta organización internacional, ha señalado también que:

“Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos”. (OIT, 1919)

De igual manera, y en aras de darle amplitud a los derechos fundamentales en el trabajo a los que tiene acceso todas las personas, la OIT ha suscrito algunos convenios internacionales dentro de los cuales se encuentran:

- **En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización:**

- Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

- Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- **En relación con la eliminación del trabajo forzoso:**
- Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.
- **En relación con la eliminación de la discriminación:**
- Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.
- Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969).** Esta convención, ha identificado la necesidad de eliminar eventos discriminatorios para con la población LGTBIQ+ y ha previsto por la protección de su identidad de género, orientación sexual y de la expresión de género propia de cada persona. Es por ello, por lo que este tratado se encuentra encaminado a la prohibición de cualquier tipo de norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual o identidad de género, estableciendo entonces ningún ordenamiento jurídico interno podrá promulgar leyes en las que se ignoren las garantías de estos sectores sociales LGTBIQ+ o en las que se pretenda restringir o suprimir los derechos inherentes a todas las personas, por situaciones relacionadas a la diversidad sexual.

Consecuentemente en atención a esta convención, la Corte Interamericana de Derechos humanos, también ha confirmado la línea de protección que las distintas organizaciones de Naciones Unidas han hallado, ratificando la importancia de reconocer los derechos de la población con Orientación sexual e identidad de género diversa y procurando por su protección. Corroborando lo dicho por el alto comisionado de las Naciones Unidas que, ha manifestado: “la

garantía de igualdad y no discriminación que ofrecen las normas internacionales de derechos humanos se aplica a todas las personas, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género u “otra condición” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas)

**Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género.** Esta moción, identifica situaciones denigrantes y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+, por lo que reitera a los Estados miembros de la ONU la obligación de proteger los derechos de estos sectores sociales vulnerables, incentivando para ello, la investigación de eventos de exclusión de todo tipo, incluidas en estas la laboral y recomendando la promulgación de leyes que prevengan la discriminación por motivo de identidad de género u orientación sexual, en aras de garantizar los derechos humanos de estas personas.

**Convenio núm. 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (1958), ratificado por Colombia en (1967).** Este tratado constituye un instrumento importante frente a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Aunque expresamente no se mencione a la población LGTBIQ+ en su contenido, su intención de protegerlos es clara, al indicar en su artículo 1 literal A que la discriminación será: “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” (Art. 1 a)

Sin embargo, este convenio indica también que no todas las situaciones de exclusión o preferencia dentro de las empresas constituyen actos de discriminación, especificando entonces que no serán discriminatorias, cualquier requisito profesional o laboral que indiquen las empresas para la asignación de un cargo determinado (Artículo 1 Inciso 2); las circunstancias

que se relacionan a resolver cualquier sospecha que recaiga sobre una persona que presuntamente haya realizado actividades que atente contra seguridad de algún Estado miembro, o frente aquella que efectivamente lo realizó, siempre que dicha persona tenga el derecho a ser escuchada conforme a las prácticas legales y en protección de sus derechos. (Artículo 4); e igualmente, cualquier medida de protección o asistencia que por recomendación de otros convenios internacionales no se consideren discriminatorias. (Artículo 5)

Así pues, cualquier acción que se aparte de las antes mencionadas excepciones, en relación al entorno laboral y en el ejercicio del derecho al trabajo, de acuerdo con lo consagrado en el citado convenio, serán actos de discriminación, claramente también, cualquier exclusión o preferencia, que se ejerza con el propósito de afectar a las personas LGTBIQ+ en su derecho a acceder a oportunidades laborales en condiciones de igualdad, o con la intención de realizar tratos diferenciadores frente a ellas en el ejercicio de un empleo u ocupación.

Finalmente, este convenio, impone a los Estados que voluntariamente lo hayan ratificado, implementar las medidas necesarias de prevención y corrección como, por ejemplo, la promulgación de leyes antidiscriminación y la creación de programas sociales que busquen concientizar a los habitantes de los países sobre los derechos de la población con identidad u orientación sexual diversa. Del mismo modo, precisa en que cada país miembro debe formular y practicar políticas que adecuadas a las practicas nacionales, procuren el respeto por la igualdad en el trato y las condiciones dentro de las empresas públicas o privadas, en aras de eliminar cualquier forma de discriminación que se llegase a evidenciar.

**Recomendación núm. 188 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias de empleo privadas (1997).** Esta recomendación en sus artículos 9, 10, y 11, se pronunció al igual que los tratados y convenios antes citados, frente a la igualdad como

principio de las relaciones laborales, procurando que las personas LGTBIQ+ frente a contratos de trabajo que suscriban con sus empleadores, puedan contar con el mínimo de derechos y garantías en el ejercicio de su ocupación u oficio.

La OIT en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó varias disposiciones dentro de las cuales se encuentran:

9. “Se debería prohibir, o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores;
10. Debería alentarse a las agencias de empleo privadas a que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva;
11. Se debería prohibir a las agencias de empleo privadas que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración” (Subrayado por fuera del texto original) (Art.9, 10,11 Recomendación núm. 188 de la OIT).

### **Marco Normativo de Algunos países del mundo**

#### ***La Legislación Europea.***

El 27 de noviembre de 2000 la directiva de la Unión Europea estableció, un marco normativo general a través del cual se garantizará la implementación de la igualdad de condiciones en el marco de un trabajo digno y el empleo, que precisa entre otras cosas, de los

derechos de los colectivos que son susceptibles de ser marginados o discriminados, de las personas gay, lesbianas, bisexuales y transexuales y cualquier otra con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa.

### ***Legislación Española.***

España ha sido uno de los países más avanzados con respecto a las garantías laborales de las personas LGTBIQ+, empezando porque desde su Constitución Política de indica la prohibición de actos discriminatorios frente a los derechos fundamentales tienen acceso estas personas, indicando en su artículo 14, la igualdad de los españoles ante la ley, sin dar cabida a la prevalencia de situaciones de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En su Estatuto del Trabajo, este país señala de manera explícita en su Artículo 4.2.c. que quienes están capacitados para trabajar en España, tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente en el proceso de selección dentro de un empleo, o una ya contratados laboralmente, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, u orientación sexual, entre otras.

De igual manera, en el tercer Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015–2017, en el artículo 6 que habla de Igualdad de trato y oportunidades, entre otras cosas, estipula literalmente la obligación de las distintas organizaciones empresariales y sindicales españolas, en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo para de ese modo proteger, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas... (Artículo 6, III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015–2017)

### *Legislación del salvador*

La república del Salvador, además de la ratificación de varios tratados internacionales, ha estipulado un amplio marco normativo mediante el cual garantiza a todas las personas del país, sin exclusión alguna, el reconocimiento y ejercicio de sus derechos humanos, por consiguiente, el respeto de derechos como la igualdad y el trabajo.

En razón de ello, la Constitución de la República constituye el punto de partida del marco jurídico del Salvador, indicando en sus artículos 6,10,38 y 47, la prohibición a los patronos y trabajadores privados de realizar actos discriminatorios en razón de sexo, raza, nacionalidad, e igualmente la obligación de flexibilidad de las empresas salvadoreñas a la hora de suscribir los contratos laborales, los cuales no pueden ir encaminados a la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad o dignidad de la persona.

Finalmente dentro de la normatividad del salvador, fue expedido el Decreto Ejecutivo No. 56, 4 de mayo de 2010, publicado en Diario Oficial No. 86, Tomo 387, 12 de mayo de 2010, en el cual consagraron las “Disposiciones para Evitar toda Forma de Discriminación en la Administración Pública por Razón de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual”; y a través de ellas, el Estado Salvadoreño prohíbe las prácticas discriminatorias en razón de la orientación sexual y/o identidad de género de una persona y consagra la responsabilidades de la administración pública en la implementación de una “revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que, adopten o propongan los correctivos necesarios, si en el diseño o ejecución de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación frente a las comunidades LGTBIQ+” (Art 3)

### ***Legislación de Costa Rica***

Como en los anteriores países, la Constitución Política de Costa Rica es la principal normatividad en materia de derechos laborales de la Población LGTBIQ+, puesta esta Carta Constitucional en sus disposiciones, exactamente en su Artículo 33 ha consagrado la igualdad de todas las personas diciendo que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.

Ahora bien, este país también ha promulgado leyes antidiscriminación como núm. 2, de 1943 actual Código del Trabajo, en este Costa Rica precisó que, de acuerdo con los convenios internacionales ratificados existe en las empresas la “prohibición de discriminar”, y en su artículo 624 “establece que las personas despedidas en el marco de situaciones de discriminación deberán ser reinstaladas e indemnizadas” (Art. 624).

De manera final, en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley núm. 7476, de 1995) ofrece mecanismos para la protección de derecho al trabajo de las personas LGTBIQ+ que ejerzan esta profesión y frente a ella, ampara a la población con Orientación Sexual e identidad de género diversa del hostigamiento, definido este por la misma ley como: “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: condiciones materiales de empleo o de docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo; estado general de bienestar personal”. (Artículo 3)

### ***Legislación de Argentina***

En el país de Argentina, en materia de derechos laborales de la población LGTBIQ+ fue promulgada la Ley De Promoción Del Acceso Al Empleo Formal Para Personas Travestis,

Transexuales Y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, la cual tiene por objeto alcanzar las medidas correctivas y efectivas que permitan la inclusión laboral de las personas con Orientación sexual e identidad de género diversa con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

Dentro del marco normativo, la presente ley en su artículo 2 dispone la obligación del Estado de proteger y amparar la igualdad de todas las personas del territorio argentino, mencionando para ello, tratados internacionales como la Opinión Consultiva N° 24 de la

Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación, que consagra el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGTBIQ+, especialmente los siguientes:

- a) La identidad de género;
- b) El libre desarrollo personal;
- c) La igualdad real de derechos y oportunidades;
- d) La no discriminación;
- e) El trabajo digno y productivo;
- f) La educación;
- g) La seguridad social;
- h) El respeto por la dignidad;
- i) La privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

Asimismo, la referida Ley indica en su artículo 7 denominado “No discriminación” el derecho que tienen las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, al trabajo

formal, digno y productivo, en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, y a que sean garantizado su ingreso y permanencia en el empleo sin tener en cuenta factores contravencionales.

### **Garantías Laborales de la Población LGTBIQ+ desde la Perspectiva Nacional.**

#### ***Constitución Política de 1991***

La Constitución Política de 1991 en Colombia, ha cumplido un papel relevante frente a la consagración de las Garantías Laborales de la población LGTBIQ+, pues si bien, aunque explícitamente no se mencionen en ellas a las personas con Orientación Sexual e Identidad de Género diversa, esta Constitución ha previsto porque la igualdad sea uno de los principios rectores de las relaciones laborales al consagrar en su artículo 13 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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

En tal sentido, en atención a la igualdad, la misma Constitución Nacional en su artículo 25 consagró el derecho al trabajo digno de todas las personas sin distinción, como un principio rector del ordenamiento jurídico nacional, principio del cual se depende el reconocimiento de otros derechos laborales, contemplados expresamente en el artículo 53 constitucional y que se encaminan entre otras cosas, al amparo de la dignidad humana, el mínimo vital y móvil, al acceso al sistema de seguridad y salud en el trabajo, a la libertad de asociación y demás derechos fundamentales laborales

Sin embargo, a pesar de que Constitución Política sentara las bases para la elaboración de sistema normativo interno, que tuviese como objetivo la protección de los derechos laborales de los sectores conformados por Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transexuales, Intersex, Queer y cualquier otro con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa, en Colombia en materia de derechos en el trabajo para ellos, solo han sido promulgadas las siguientes leyes:

***Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 3743 de 1950)***

Este código es de las normas relevantes en asuntos laborales, a través de él se regulan las relaciones de trabajo de carácter privado y dispone igualmente la regulación de derechos colectivos.

Esta norma fundamentada en principios constitucionales ha confirmado la igualdad de todas las personas en el ejercicio de una labor a través de un contrato de trabajo, precisando en su artículo 8 modificado por la Ley 1496 de 2011 que todas las personas tienen la misma protección y garantías, por tanto, estarán prohibidas situaciones que pretendan distinguir a una persona por motivo de su sexo o género.

Asimismo, el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, estableció en su artículo 13 que las disposiciones en su redacción contempladas corresponden en su mayoría, a un mínimo de derechos y garantías a favor de todas las personas que habiten en el territorio colombiano, incluidas las personas LGTBIQ+. Dicho lo anterior, ningún acto que busque contrariar o desmejorar ese mínimo de derechos laborales será permitido en un Estado Como Colombia.

Finalmente, también señala la protección del Trabajo y la Irrenunciabilidad de las garantías, afirmando que los derechos laborales gozan de la protección del Estado Social de Derecho, y que este amparo debe hacerse teniendo en cuenta lo consagrado en la Constitución

Nacional y las leyes. Indicando igualmente, que ninguna de las prerrogativas en él contempladas podrán ser ignoradas por los funcionarios o servidores públicos que representan al Estado, ni por aquellos particulares que figuren como empleadores, tampoco podrán renunciadas las mismas, ni por quien le asista el derecho, ni ignoradas por quien deba darle reconocimiento, a menos que la ley lo permita.

***Ley 1010 de 2006 Contra el Acoso laboral.***

Esta ley por medio de la cual se adoptaron las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, pese a no mencionar a la población con Orientación sexual e Identidad de Género diversa, señaló las medidas correctivas tendientes a evitar cualquier forma de discriminación, exclusión, maltrato o trato ofensivo, que atente contra la dignidad humana de quienes ejerzan una profesión u ocupación en el sector público o privado en Colombia

En su artículo primero inciso 2 la citada ley indicó que, en materia de las relaciones laborales, son bienes jurídicos protegidos “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa” (Ley 1010 de 2006).

Igualmente, definió las situaciones que se constituyen como actos de acoso laboral, definiendo en su artículo 2 a la Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. (Ley 1010 de 2006)

Esta norma también señaló las medidas preventivas del acoso laboral, en aras de proteger

los derechos laborales de todos los sectores sociales colombianos, imponiendo a los empleadores, la obligación de que en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones se procuren mecanismos de eviten la ocurrencia de conductas de acoso laboral, y se lleve a cabo un procedimiento efectivo, propio y confidencial, que permita superar de manera rápida las situaciones de acoso que ocurran en el lugar de trabajo.

***Ley 1482 de 2011.***

El objeto de esta ley, declarada exequible por la Sentencia C-194 de 2013, es la protección de los derechos de las comunidades que históricamente han sido afectados por actos discriminatorios por razón de sexo u orientación sexual, permitiendo que en el Código Penal Colombiano sea condenado el hostigamiento de todo tipo, y que aquellas personas que arbitrariamente restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas, incluidos los derechos laborales, por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, sean sometidos a penas privativas de la libertad y multas dinerarias.

***Ley 1753 de 2015.***

El artículo 130 de la presente Ley, a través de la cual se adoptó el Plan Nacional de Desarrollo "Prosperidad para Todos", estipula que "el Gobierno nacional a través de sus entidades, llevará a cabo las acciones necesarias tendientes a la implementación y seguimiento de la Política Pública Nacional para la Garantía de Derechos de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgeneristas e intersexuales (LGBTI) a través del Ministerio del Interior, e impulsará ante las Entidades Territoriales la inclusión en los Planes de Desarrollo Departamentales, Distritales y Municipales de acciones y metas que garanticen los derechos de las personas de estos sectores sociales (Ley 1553 de 2015)

***Decreto 2340 de 2015***

"Por el cual modifica el Decreto ley 2893 de 2011 ", establece que el Ministerio del Interior debe diseñar programas de asistencia técnica, social y de apoyo para población lesbiana, gay, bisexual, transexual e intersexual (LGBTI), coordinar con las instituciones gubernamentales la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas públicas dirigidas a la población LGBTI y el ejercicio de sus libertades y derechos, y promover acciones con enfoque diferencial, tanto de parte del Ministerio como de las demás entidades del Estado, orientadas a atender la población y la formulación de acciones conjuntas. (Decreto 762 de 2018)

***Jurisprudencia frente a las Garantías Laborales de la Población LGTBIQ+***

En lo que respecta a los derechos laborales de las personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa, han presentado diversas acciones tendientes a que sean reconocidas las garantías laborales que les son inherentes de acuerdo con los postulados del Estado Social de Derecho. Debido a ello, la Corte Constitucional ha proferido diversas sentencias, a través de las cuales ha pretendido amparar las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia, tal como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

Tabla 3

“Sentencias frente a Derechos Laborales LGTBIQ+”

SENTENCIA	HECHOS QUE MOTIVARON EL CONFLICTO DIRIMIDO EN LA SENTENCIA.
<u>C-481/98</u>	“Régimen disciplinario para docentes”.
<u>T-999/00</u>	“Seguridad social y parejas del mismo sexo”.
<u>T-1426/00</u>	“Seguridad social y parejas del mismo sexo”.
<u>T-618/00</u>	“Seguridad social y parejas del mismo sexo”.
<u>T-349/06</u>	“Extensión de los beneficios de la seguridad social (sustitución de pensión) a parejas del mismo sexo”. (Sentencia inhibitoria)
<u>C-1043/06</u>	“Exclusión parejas homosexuales pensión de sobrevivientes (sentencia inhibitoria)”
<u>T-152/07</u>	“Discriminación de transexual en trabajo”.
<u>C-811/07</u>	“Afiliación a salud como beneficiario de compañero/a permanente del mismo sexo.
<u>T-856/07</u>	“Afiliación pareja del mismo sexo al sistema de salud”.
<u>C-336/08</u>	“Sustitución pensional compañero/a permanente del mismo sexo”.
<u>T-492/11</u>	“Lesbiana obligada a utilizar uniforme de trabajo”.
<u>T-476/14</u>	“Inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero”.
<u>T-935/14</u>	“Reconocimiento de pensión de sobreviviente a parejas del mismo sexo”.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

**Sentencia C-481 de 1998.** Mediante esta jurisprudencia la Corte Constitucional en uso de sus facultades constitucionales aplicó el principio de Favorabilidad, puesto que, el Decreto 1726 de 1995 pretendía que entraran nuevamente en vigor disposiciones del Decreto Legislativo 2277 de 1979, que fue derogado por el Código Único Disciplinario el cual estableció el régimen disciplinario para los docentes del Estado.

En esta sentencia el alto tribunal señaló que, en virtud de lo consagrado en el referido código disciplinario, no era posible la investigación y sanción disciplinaria de un docente oficial por sus preferencias homosexuales, esto en atención a derechos como el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad que, según criterio de la Corte Constitucional, les permite a todas las personas no tener limitantes en el ejercicio de su plan de vida y que impide a cualquier autoridad estatal restringir o ignorar las aspiraciones o las elecciones, en este caso de quienes ejerzan la profesión de docentes oficiales en Colombia (Sentencia C-481 de 1998)

**Sentencia T-618 del 2000.** La Corte Constitucional entro a revisar en la citada jurisprudencia, una tutela instaurada por una pareja de homosexuales portadores del Virus de inmunodeficiencia humana (VIH), que requerían de atención médica para la continuación de un tratamiento contra la enfermedad. Uno de ellos quedo desempleado, por lo cual su pareja en calidad de pensionado solicitó que fuese agregado al sistema de seguridad social como su beneficiario.

Muy a pesar de ello, en ese entonces el Instituto de Seguros Sociales, sin fundamento alguno se negó a acceder a su pretensión, desatando un conflicto jurídico que entró a decidir este alto tribunal.

En sus consideraciones la corte constitucional procuró por el amparo de sus derechos, precisando en la universalidad no solo como principio del Estado Social y sino también de la propia Seguridad Social que, en concurrencia con los principios de la eficiencia y la solidaridad, manifestando entonces la obligatoriedad de este servicio público y este derecho inherente a todos los habitantes del territorio nacional; permitiendo, que las parejas del mismo sexo puedan constituir familia y que los efectos jurídicos se reflejen en aspectos como la cobertura familiar en el sistema de seguridad social, tal como ocurriría con una pareja conformada por un hombre y una mujer. (Sentencia T- 618 del 2000)

**Sentencia T- 476 de 2014.** En virtud de derechos como la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad, toda persona en uso de sus facultades humanas podrá elegir su identidad de género y respecto a sus decisiones, esa persona no podrá ser señalada o discriminada en razón a su identidad de género.

En este caso puntual, la Corte Constitucional conoció de la situación de una persona Transgénero que no fue contratada por no presentar la libreta militar, violándose de esa forma su derecho al trabajo y la posibilidad de mejorar su calidad de vida.

La Sala Plena manifestó que, las personas con identidad transgenerista no deben ser sometidas a restricciones para el ejercicio de derechos derivados de su identidad, es decir, por asumir su forma de ser como expresión legítima y constitucional de su identidad y libre autodeterminación. Tampoco pueden las autoridades hacer caso omiso de la identidad de género asumida, y por consiguiente no deben exigir sin evaluar su aplicabilidad, un requisito como lo es la libreta militar para una persona cuya identidad es incompatible con la formalidad exigida.

En efecto, la Corte Constitucional decidió amparar los derechos de personas transgénero al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad, a la identidad de género, al mínimo vital y a la

vida en condiciones dignas, ordenando a las entidades tanto públicas como privadas la omisión de formalidades que atenten contra la identidad de género y orientación sexual de las personas, y exhortando al congreso de la república a tramitar una ley que regulase de forma integral y sistemática los derechos de las personas transgénero. (Sentencia T-476 de 2014)

**Sentencia T-492 de 2011.** En atención al derecho al libre desarrollo de la personalidad, la Corte Constitucional resolvió un caso de una mujer lesbiana a quien su empleador la obligó a utilizar falda como uniforme de trabajo.

La Corte consideró, entre otros aspectos, que este derecho constituye la facultad que tiene toda persona de decidir acerca de su apariencia personal, constituyendo vulneración a tal derecho cualquier acto u omisión que de manera desproporcionada le impida decidir autónomamente sobre su imagen y la forma en que desea presentarse ante los demás.

En ese sentido, la corte decidió amparar los derechos a la igualdad, al trabajo y al libre desarrollo de la personalidad, de las personas LGTBIQ+ , coaccionado a los empleadores a respetar las decisiones que adopte una persona sobre sí misma, siempre que no afecte derechos ajenos ni el orden jurídico; recordando a las empresas que los reglamentos y ordenamientos del trabajo “deben estar acordes, en su contenido, con los valores, principios y derechos consagrados en la Constitución”, y no se puede desatender el libre desarrollo de la personalidad sin un sustento constitucional que necesaria y proporcionalmente justifique la limitación. (Sentencia T-492 de 2011).

**Sentencia T-935 de 2014.** Esta sentencia marco un antes y un después frente al reconocimiento de derechos pensionales de las personas LGTBIQ+. En este caso puntual, la Corte decidió sobre la negación por parte de la Secretaría de Educación de Bogotá, ante el reconocimiento de la sustitución pensional a un compañero permanente Gay, por

según no encontrarse amparado su decisión en el régimen pensional y en la legislación.

En razón de lo anterior, la Corte manifestó que, bajo ninguna circunstancia, se puede negar el reconocimiento de la pensión de sobreviviente, o cualquier otra prestación similar, aduciendo la inexistencia de normas que extiendan estos beneficios a parejas del mismo sexo, amparando de esa forma, los derechos de las parejas con orientación sexual e identidad de género diversa a la igualdad, dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, y claramente a la seguridad social. (Sentencia T-935 de 2014).

### Capítulo III

#### Diseño Metodológico

La presente investigación se propuso a través de su objetivo general, desde el estudio de tratados internacionales, datos estadísticos realizados por entidades de consultoría, revisión bibliográfica, lectura de jurisprudencia, análisis de derecho comparado y comprensión de los postulados de la Constitución Política de 1991, analizar la situación actual de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en el marco de un Estado Social de Derecho como Colombia.

Por lo anterior, partiendo del concepto propio de Garantías Laborales, se procuró por entender cuáles eran los derechos mínimos laborales a los que deben tener acceso estos sectores sociales en el país, identificando la importancia de estos en la materialización de la dignidad humana y la concurrencia de principios constitucionales y demás derechos que tienen conexidad con el trabajo.

En ese sentido, también se enfocó este trabajo investigativo en determinar y explicar los principales factores generadores de desigualdad y discriminación laboral por razones de orientación sexual e identidad de género en el país. Indicando de igual manera, la importancia de la inclusión laboral en la erradicación de esas situaciones de discriminación generadas, y como la misma influye en el desarrollo económico de las empresas inclusivas.

Enfocada entonces, hacía el paradigma cualitativo por medio del análisis bibliográfico, la presente investigación implemento técnicas de recolección de datos como la revisión documental, centrándose en la recolección de investigaciones previas que estudiaron las garantías laborales de los sectores LGTBIQ+ tanto a nivel nacional como internacional, y demás

bibliografía que aportara fundamentación al objeto de estudio.

Este trabajo de grado de corte socio jurídico, aplicó un método de carácter analítico, en aras de darle respuesta a los objetivos trasados. De igual manera, siendo de tipo descriptiva, esta investigación a través de la integración de conceptos, principios, datos documentales y normas describió hechos que evidencian la situación de discriminación que atraviesa la población con orientación sexual e identidad de género diversa en Colombia, y de ese mismo modo, el consecuente rechazo de sus garantías laborales.

### **Tipo de Corte.**

Esta investigación tiene un corte Socio Jurídico, al estudiarse por medio de ella el comportamiento de aspectos sociales, como las situaciones de aceptación o rechazo de la sociedad en general, en especial del mercado laboral colombiano, frente al reconocimiento de los derechos laborales de las personas LGTBIQ+ en Colombia, viendo estas circunstancias no solo desde la perspectiva social, sino también, mediante la aplicación del derecho y el análisis jurídico.

La presencia del corte socio- jurídico asegura que en investigaciones como esta, se analice “lo que los hombres hacen prácticamente con el derecho” (Witker, 1995, p. 4), por lo que este trabajo de grado, se propuso conocer la situación de las garantías mínimas en el Trabajo y demás derechos que tenga conexidad con él, de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, analizando para ello, si estas son aplicadas o no por los empleadores colombianos y debidamente protegidas por el Estado Social de Derecho. Determinando igual forma si en Colombia se siguen evidenciando situaciones de discriminación en entornos laborales, y a su vez, eventos de exclusión laboral, pese a la consagración expresa de normatividad que prohíbe los actos discriminatorios para todas las personas sin distinción, por

ende, igualmente frente a los sectores sociales LGTBIQ+.

Desde la dimensión sociológica, se buscó la manera de descubrir y viabilizar lo que presentan las normas y de hacer posible lo que requiere la justicia (Ciuro, 2016; Portela, 2020; Suarez & Araque, 2020). En este caso en concreto, determinar alternativas como la inclusión laboral, que permitan el reconocimiento y el debido ejercicio de las garantías laborales de la población objeto de estudio de la presente investigación.

### **Método de la investigación**

Analizar significa la categorización, ordenamiento, manipulación y resumen de datos para responder a las preguntas de investigación. El propósito es reducir los datos de una forma entendible e interpretable para que las relaciones de los problemas de investigación puedan ser estudiadas (Hernández, 2017)

Por consiguiente, esta investigación se realizó a través del método analítico, mediante el cual, partiendo de lo general a lo específico, se interpretaron las garantías laborales de la población LGTBIQ+ a la luz de la Constitución Política de 1991 y su situación en Colombia, detallando por ejemplo, los principios constitucionales y demás derechos que intervienen en las relaciones laborales, asimismo como los anteriores inciden en la materialización de derechos fundamentales como la igualdad y la dignidad humana. De igual manera, leyendo sobre los factores generadores de desigualdad y exclusión y como la inclusión laboral permite la eliminación de eventos discriminatorios evidenciados ante esta población.

Precisando de esta manera según lo anterior, en bases contextuales, conceptuales y legales que permitieron la categorización de la información y consecuentemente la obtención de los resultados.

## **Población**

La población sobre la cual esta investigación centró su objeto de estudio son los sectores sociales LGTBIQ+, conformado por personas Lesbianas, Gay, Transgéneros, Intersex, Queer y demás que no se identifican o acepten dentro de los anteriores o dentro de los géneros convencionales.

## **Técnicas de Recolección de Datos.**

La técnica implementada fue la Revisión documental-bibliográfica, que permitió la sistematización de la información, recolectando los datos, apartes históricos, conocimiento de los antecedentes de la investigación, obtención de bases legales tanto nacionales e internacionales, la comparación de algunas legislaciones, el desarrollo de una línea jurisprudencial y demás apuntes relacionados al tema de estudio.

## **Fuentes de la Información**

La información recolectada en esta investigación, por medio de la cual se buscó darles respuesta a los objetivos propuestos, cuya evidencia reposa en las referencias bibliográficas de este trabajo de grado, fueron:

- Tesis de grados e investigaciones previas realizadas por distintos autores frente a las garantías laborales de la Población LGTBIQ+
- Datos estadísticos y estudio de casos de instituciones como el Centro Nacional de Consultoría, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) entre el año 2021 y el mes de agosto de 2022.
- Libros, textos, artículos científicos, cartillas institucionales.

- Tratados Internacionales, resoluciones, decretos, leyes y demás normatividad.
- Jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional

### **Análisis y Discusión de Resultados**

Luego de revisar detalladamente la información recolectada encontramos que, la población LGTBIQ+ siglas que corresponden a un grupo de personas que se identifican como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersex o queer (LGBTIQ+), han sido sectores sociales discriminados en Colombia, siendo esto anterior, uno de los factores su acceso al sistema laboral y al ejercicio pleno de un trabajo decente en condiciones de igualdad.

Dado ello, a través de la Constitución Política de 1991 el Estado Social de Derecho procuró por el reconocimiento de las Garantías Laborales de las personas con Orientación Sexual e identidad de género diversa.

El estudio de los artículos consagrados en la Constitución Nacional nos permitió hallar que, en la norma no existe distinción entre las personas LGTBIQ+ y el resto de la sociedad en lo que respecta a sus derechos laborales, toda vez que, al ratificar principios del derecho laboral internacional, como la igualdad, se reconocieron de manera amplia para todos los trabajadores en Colombia, sin distinción alguna, un mínimo de derechos indispensables que ni las empresas privadas e instituciones oficiales pueden desconocer.

Por lo anterior, la misma Constitución le impuso al Estado Social de Derecho la obligación de proteger los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, para que las personas que ejercen un trabajo en el territorio colombiano, no se enfrentasen a situaciones de vulneración de derechos ante empleadores, ni ante entidades estatales.

De igual forma, se conoció que el Trabajo corresponde a uno de los principios rectores

del mencionado Estado Social, por ende, su protección constituye también, una obligación social, relacionada íntimamente al cumplimiento de sus fines.

Ahora bien, muy a pesar de los hallazgos anteriores encontramos que actualmente las garantías laborales de la población LGTBIQ+, pese a su consagración expresa no solo en tratados internacionales ratificados por Colombia, sino también en la misma Constitución Política Nacional “norma de normas” del ordenamiento jurídico nacional, están siendo transgredidas y rechazadas por los empleadores colombianos, colocando esto anteriormente mencionado en duda, la correcta protección de estos derechos mínimos por parte del Estado Social de Derecho en Colombia.

Lo manifestado con antelación, posiblemente da respuesta a nuestro interrogante problema relacionado a ¿Cuál es la situación actual de las garantías laborales de la población LGTBIQ+ en Colombia en el marco del Estado Social de Derecho?, siendo entonces evidente que, muy a pesar de su consagración en la Constitución Nacional y la promulgación de leyes al respecto, no existe un reconocimiento pleno de sus derechos laborales.

Ello se refleja en las barreras desde el trámite de contratación, hasta la exclusión que siguen presentando estos sectores sociales en el trabajo formal, en casos como los mencionados por el Centro Nacional de Consultoría, lo cual ha llevado al ejercicio de trabajos informales, la auto discriminación, ignorar que tienen acceso a derechos como la seguridad social, la libertad sindical y permitir incluso ellos mismos la transgresión de sus derechos.

Esto indicado anteriormente, pone en duda la efectiva aplicación de la constitución y la ley, incluso de políticas públicas que orienten a los empleadores y reduzcan los eventos discriminatorios y de exclusión laboral frente a la población LGTBIQ+.

Frente a avances normativos, Entre 2010 y 2015, se lograron importantes reconocimientos de los derechos de personas LGBT en Colombia. En 2011, el Congreso expidió dos leyes para la garantía de los derechos de poblaciones históricamente discriminadas y de especial protección constitucional: la Ley 1448 de 2011 o Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, y la Ley 1482 o Ley Antidiscriminación. Ambas leyes incluyeron a las personas LGBT en su ámbito de protección al reconocer la categoría de orientación sexual en la definición de víctima del conflicto y de los tipos penales de “actos de racismo o discriminación” y “hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional, étnico o cultural”. (Ley 1482 de 2011)

Sin embargo, hasta la fecha no ha sido promulgada otra ley o normatividad alguna que regule puntualmente el acceso integral a un trabajo decente y consecuentemente al ejercicio de las garantías laborales inherentes a estos sectores sociales.

La Corte Constitucional, ha proferido varias jurisprudencias frente al reconocimiento de los derechos laborales de la población LGTBIQ+, con el propósito de subsanar vacíos normativos y por la exigencia de algunos miembros de esta población que han atravesado situaciones de discriminación, sin embargo, desde 2015 no existe sentencia alguna que actualice el amparo de los derechos mínimos laborales de las personas LGTBIQ+, que sea ajuste a realidades actuales.

Como resultado final, se puede obtener como resultado la falta de efectividad de las medidas correctivas tomadas por parte del Estado, siendo reconocidas en el papel las garantías laborales de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, pero rechazadas en la práctica laboral.

## Conclusiones

De acuerdo con los objetivos trasados y la información revisada para darles respuesta a estos, de este trabajo de grado se puede concluir:

1. Las garantías laborales de la población LGTBIQ+ fueron reconocidas internacionalmente a través de tratados internacionales, los cuales fueron ratificados por Colombia, tales como la Declaración Universal de derechos humanos, la constitución de la Organización Internacional del trabajo, Convenios suscritos por la Organización de Naciones Unidas, resoluciones de la Convención Interamericana de Derechos humanos.

2. La Constitución Política de 1991, significó el punto de partida para que, con la implementación del Estado Social de Derecho, se reconocieran las garantías laborales de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en Colombia. El Artículo 25 de la Constitución Nacional, reglamentó la obligatoriedad de protección del Estado Social de Derecho frente al ejercicio del trabajo, consagrando que: “El Trabajo es un Derecho y una obligación social”.

3. En la Constitución Política de 1991, se consagraron sin distinción para todos los que ejerzan una profesión u oficio en Colombia, las garantías mínimas laborales, ratificando las disposiciones del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos humanos, dentro de las cuales se destaca que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos)

4. La aplicación efectiva de las garantías Laborales al día de hoy sigue siendo objeto de exigencias por parte de los sectores LGTBIQ+ en Colombia, puesto que, a pesar de la

consagración constitucional, a partir de 1993 las garantías laborales de la población con orientación sexual e identidad de género diversa, han sido objeto de debates jurídicos ante la Corte Constitucional, siendo reconocidas y confirmadas alguna de ellas mediante jurisprudencia de esta alta corte, especialmente en lo que respecta a derechos como el acceso a la seguridad social, la no discriminación laboral, derechos pensionales, igualdad en el desarrollo de una ocupación o labor, el libre desarrollo de la personalidad en el Trabajo y la eliminación de algunos requisitos precontractuales.

5. Las garantías laborales de la población LGTBIQ+ tiene una significativa importancia en la materialización de su dignidad humana, toda vez que, al reconocerse la “Autodeterminación de las personas” se permite que estas cuenten, con los elementos esenciales que le permitan tener una vida digna y por ende una subsistencia tanto para ellas como para sus familias. Igualmente, al consagrarse el derecho al Trabajo y todos aquellos que tengan conexidad con él, se tiene en cuenta la autonomía de las personas, respetando por consiguiente su dignidad.

6. Los principios constitucionales que rigen las relaciones laborales en Colombia dan paso a demás derechos que tienen conexidad con el derecho al trabajo, son valores mínimos que el Estado Social de Derecho debe procurar, para el reconocimiento de las garantías laborales de los sectores LGTBIQ+, siendo el más destacado de ellos la igualdad. Los principios constitucionales que se evidencian en las relaciones Trabajador- Empleador, son entre otros, la remuneración mínima vital y móvil, la irrenunciabilidad, la estabilidad en el empleo, la primacía de la realidad y la progresividad.

7. Los empleadores en materia de derechos laborales reflejan un considerado “Gusto por la discriminación” lo que traduce, preferencias por contratar personas dentro de los roles convencionales femenino y masculino, siendo esos gustos, factores que generar discriminación

laboral y, por ende, desigualdad en las condiciones del trabajo.

8. La discriminación también se puede presentar de empleados o terceros intervinientes de las relaciones laborales, quienes llevan a la población LGTBIQ+ a trasladarse laboralmente a escenarios donde no puedan llegar a ser afectados psicológica, física y emocionalmente. Es por ello, por lo que las personas con Orientación sexual e identidad de género diversa ejercen labores en la economía informal, muchas veces en detrimento de sus derechos y dignidad.

9. La tasa de desempleo en el año móvil de septiembre de 2021 a agosto de 2022 se ubicó según el DANE en un porcentaje mayor en la población LGTBI siendo superior 3,1 puntos porcentuales respecto de la población no LGTBI. Igualmente, el empleo informal e independiente es donde mayormente la población LGTBIQ+ desarrolla sus funciones, estas situaciones se pudieron haber ocasionado por múltiples factores, dentro de los cuales se encuentran, la desigualdad en las condiciones laborales y la discriminación.

10. La inclusión laboral, ampara las garantías mínimas de los sectores con orientación sexual e identidad de género diversa, procurando por eliminar formas de discriminación laboral, a través de la creación e implementación de estrategias administrativas o legislativas, generando espacios en el marco del trabajo, en condiciones de igualdad y tendientes a la protección de la dignidad humana de toda persona.

11. En el ordenamiento jurídico colombiano en comparación a otras legislaciones del mundo, se evidencian vacíos normativos en materia de derechos laborales LGTBIQ+, a diferencia de países como España y Argentina. En Colombia no existen leyes que explícitamente amparen las garantías mínimas del trabajo de estos sectores sociales, y que a través de su consagración prohíban cualquier trato de exclusión, discriminación, rechazo laboral o desconocimiento de los derechos derivados del Trabajo, que pudiesen realizar los empleadores e

instituciones estatales a las personas Trans, Gay, Lesbianas, Bisexuales, Intersex, Queer, que desarrollen labores y suscriban contratos laborales.

12. Desde 2015 en Colombia no ha sido proferida ley alguna respecto a los derechos laborales de estos sectores conformados por personas con OSIGD, en efecto, no existe una ley puntual que explícitamente los ampare, esto deja en evidencia la urgencia de promulgación de leyes que prohíban situaciones de rechazo de las garantías laborales que ya fueron reconocidas por medio de la Constitución Política Nacional. Igualmente, en este país se refleja poca aplicación y desarrollo de políticas públicas que implementen la inclusión laboral para sectores fuertemente afectados por la discriminación como la población LGTBIQ+.

### **Recomendaciones**

Este trabajo de grado pone de presente las siguientes recomendaciones:

1. Para la población LGTBIQ+, conocer las garantías laborales que les son reconocidas no solamente en Colombia, sino también desde la perspectiva del derecho internacional, a fin de que puedan evitarse transgresiones a sus derechos en el marco de las relaciones laborales, por parte de sus empleadores, compañeros de trabajo, el mismo Estado o en cualquier proceso de selección, procurando por la exigencia de respeto y aplicación de sus derechos.

2. Para el Estado Social de Derecho, en cabeza de sus autoridades nacionales, regionales y departamentales, Ministerio del Trabajo y demás entes gubernamentales, la redacción, ampliación e implementación de políticas públicas que fomenten la inclusión y la participación en los sectores públicos y privados de la población LGTBIQ+, en aras de reducir significativamente la discriminación laboral que enfrentan estas personas.

3. Para los empleadores, generar espacios de capacitación del personal de talento humano

encargado de la contratación, con el objetivo de evitar transgresiones a derechos laborales en el acceso al trabajo decente o cualquier evento de discriminación ante la exigencia de requisitos como la libreta militar a personas Trans o cualquier otro documento que atente contra su identidad de género u orientación sexual.

4. Al Congreso de la República, promulgar legislación actualizada con respecto a las garantías laborales de la población LGTBIQ+ que, ajustadas a situaciones actuales, de manera explícita, permita la protección de los derechos laborales de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en Colombia y coaccione a los particulares al cumplimiento de estas, evitando situaciones de rechazo y desconocimiento.

5. El Estado debe crear programas que fomenten la formación de personal preparado y capacitado académicamente para intervenir uno de los factores generadores de desigualdad laboral, como lo es el acceso a la educación y programas de formación profesional y técnica, en la población LGTBIQ+.

6. A los estudiantes de Derecho y carreras afines, futuros investigadores o interesados en el estudio de aspectos socio -jurídicos como este, se les recomienda seguir profundizando en los derechos humanos otorgados a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, puntualmente en los reconocidos en el entorno laboral, toda vez que el tema puede ser abordado desde sus ramificaciones, lo que puede conllevar a hallar a un conocimiento más profundo, mediante la implementación de técnicas de recolección de datos, que permitan obtener detalladamente más hallazgos sobre el objeto del presente investigación.

### Referencias

- Aguilar, J. (2012). *La independencia de los diferentes: Las personas con sexualidad diversa visibles en Colombia desde 1991*. Coloquio Internacional de Geocrítica. Universidad Nacional.
- Alé, M. C. (2021). Colisión de derechos en pandemia. Derecho a la salud y límites a la acción estatal. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), 367–404. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.13>
- Alcaldía Mayor de Bogotá, Centro Nacional de Consultoría (2022). *Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI*. Cartilla institucional. Obtenido de: [https://www.centronacionaldeconsultoria.com/files/ugd/c967c2\\_2c8b6ead36394519bf13e46e2a6026aa.pdf](https://www.centronacionaldeconsultoria.com/files/ugd/c967c2_2c8b6ead36394519bf13e46e2a6026aa.pdf)
- Arrieta-López, M. & Sierra-García, L. (2022). *Nuevos Enfoques en Derechos Humanos, Irenología y Métodos de Solución de Conflictos*. Editorial Universitaria de la Costa Sociedad por Acciones Simplificadas SAS. Barranquilla, Colombia.
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. (217 [III] A). Paris.
- Asamblea General de la ONU. (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Altamiranda, D; Mendoza, S; Medina, M & Carmona, A. (2020). *Línea jurisprudencial sobre el reconocimiento de derechos a la comunidad LGTBIQ*. En: Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 2, junio a diciembre de 2020, 25-40
- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris.
- Badilla, L. (2006). *Fundamentos del paradigma cualitativo en la Investigación Educativa*. Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud, 4(1), 42-51.
- Barona, R. (2010). *Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano*. Criterio Jurídico Garantista, 2(2), 252-264.
- Bermúdez, W & Morales, J. (2012). *Estado Social de Derecho: Consideraciones sobre su trayectoria histórica en Colombia a partir de 1991*. Cuestiones Políticas Vol. 28. N° 48, enero-junio 2012, 51 – 77 IEPDP-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas – LUZ ISSN 0798-1406 ~ Depósito legal pp 198502ZU132.
- Bernal, J & Patiño, C. (2020). *Documento de Diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGTBI en Colombia*. Dirección Nacional de Desarrollo, Subdirección de género. Bogotá, D.C.

- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"* - P ed. - Buenos Aires – Paidós 2002. 352 p.; 22x14 cm. - (Cénero y cultura). ISBN 950-12-3811-3.
- Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, primera edición, mayo 2007, p. 30
- Blasco, J. E. & Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.
- Borrillo, D. (2011). *De la penalización de la homosexualidad a la criminalización de la homofobia: el tribunal europeo de derechos humanos y la orientación sexual*. Revista de Estudios Jurídicos, University of Jaén, 2011. ffhal-01225172f
- Cabrera, L. (2011) *El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991*. Análisis jurisprudencial. Criterio Jurídico Santiago de Cali V. 11, No. 2 2011-2 pp. 89-114 ISSN 1657-3978.
- Canessa Móntelo, Miguel (2014). *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* - OIT, PUCP, Plades, p. 112.
- Capocasale, A (2015). *¿Cuáles son las bases epistemológicas de la investigación educativa?* Investigación Educativa: Abriendo puertas al conocimiento. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso). Edición CONTEXTO.S.R.L. Montevideo. Uruguay.
- Carrillo, Y., & Bechara, A. (2019). Juez discrecional y garantismo: Facultades de disposición del litigio en el Código General del Proceso. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 229–262.  
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.09>
- Castillo, E (2018). *No somos etcétera: Veinte años de historia del movimiento LGBT en Colombia*. Ediciones B. Bogotá- Colombia.
- Centro Nacional de Consultoría (2022) obtenido de:  
<https://www.centronacionaldeconsultoria.com/post/discriminacion-laboral-en-la-diversidad-que-pasa-con-la-comunidad-lgbtq-en-colombia>
- Centro Nacional de Consultoría (2022) obtenido de:  
<https://www.centronacionaldeconsultoria.com/post/cual-es-la-realidad-de-la-comunidad-lgbtq-al-buscar-oportunidades-en-el-mercado-laboral>
- Ciuro, M. (2016). *La dimensión sociológica de la juridicidad originaria del Código Civil y Comercial*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 13 / N° 46 - 2016. ISSN 0075-7411
- Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
- OIT (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), obtenido de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Consejero ponente: Flavio Rodríguez Arce.

Radicación: 1493 del 17 de junio de 2003. Disponible en:

<https://normograma.mintic.gov.co/docs/pdf/ce-sc-rad2004-n1493.pdf>

Constitución Política de Colombia, [CNP]. (1991). República de Colombia.

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-409 del 8 de junio de 1992. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-409-92.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-594 del 15 de diciembre de 1993. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-594-93.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-149 del 4 de abril de 1995. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-149-95.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-011 del 29 de enero de 1998. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-011-98.htm#:~:text=%22El%20Estado%20social%20de%20derecho,que%20est%C3%A9n%20a%20su%20alcance.>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-481 del 9 de septiembre de 1998. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-481-98.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-618 del 29 de mayo de 2000. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-618-00.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-1287 del 5 de diciembre de 2001. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-1287-01.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-397 del 24 de mayo de 2006. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-397-06.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-642 del 19 de agosto de 2010. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-642-10.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-998 del 6 de diciembre de 2010. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-998-10.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-492 del 28 de junio de 2011. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-492-11.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-476 del 9 de julio de 2014. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/T-476-14.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia C-593 del 20 de agosto de 2014. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia ST-935 del 3 de diciembre de 2014. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-935-14.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-098 del 10 de marzo de 2015. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-098-15.htm>

Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-256 del 17 de mayo de 2016. Disponible en:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72310>

Corte constitucional colombiana, Sentencia T-320 del 21 de junio de 2016. Disponible en:

<http://colombiatributa.com/sentencia-t-320-de-junio-21-del-2016-corte-constitucional/>

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C-005 del 18 de enero de 2017. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-005-17.htm>

Corte Constitucional Colombiana, Sentencia C- 030 del 24 de febrero de 2021. Disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

Cortés, M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los

derechos laborales de los trabajadores oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 111-127

Cuellar, M & Palacio, E. (2019). *Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo*. Repositorio Universidad Libre de Colombia. Disponible

en:<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17481/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuenya, L., & Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. *Revista Colombiana de Psicología*, 19 (2) 271-277.

Comunicación No. 488 (1992). Nicholas Toonen v. Australia. Convention Abbreviation: CCPR. Comité de Derechos Humanos. University of Minesota. Human Rights Library. Doc.

CCPR/C/50/D/488/1992. Obtenido de: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/spanish/488-1992.html>

DANE (2022). Obtenido de: [https://www.dane.gov.co/index.php/en/estadisticas-por-tema/mercado-](https://www.dane.gov.co/index.php/en/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-)

[lgbt#:~:text=Durante%20el%20a%C3%B1o%20m%C3%B3vil%20agosto,LGBT%20\(58%2C4%25\).](https://www.dane.gov.co/index.php/en/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt#:~:text=Durante%20el%20a%C3%B1o%20m%C3%B3vil%20agosto,LGBT%20(58%2C4%25).)

Decreto 2340 de 2015. [Ministerio del Interior de Colombia]. Por el cual se modifica el Decreto-ley 2893 de 2011. 3 de diciembre de 2015. Diario Oficial No. 49.715.

Defensoría del Pueblo (2019) Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación.

Recuperado de <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-ViolenciasBasadasGenero-Discriminacion.pdf>.

- Díaz, E (2019). *El principio de progresividad en el derecho colombiano: revisión teórico-jurídica*. Revist Universidad Libre de Colombia.
- Finol, M. & Vera, J. (2020). *Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico*. Universidad del Zulia. Vol. 3 – Núm. 1. Enero – Junio – 2020
- Fondo de las Naciones Unidas (2019). *Lineamientos de atención en los servicios de salud que consideran el enfoque diferencial, de género y no discriminación para personas LGTBI*. ISBN: 978-958-5437-09-8.
- Fonseca Hernández, C & Quintero Soto, María. (2009). *La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas*. *Sociológica*. (México), 24(69), 43-60. Recuperado en 09 de octubre de 2022.
- García-Leiva, Patricia (2005). *Identidad de género: Modelos explicativos*. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, (7),71-81.[fecha de Consulta 9 de Octubre de 2022]. ISSN: 1138-2635. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020873007>
- Gómez, C (2016). *Revisión documental, una herramienta para el mejoramiento de las competencias de lectura y escritura en estudiantes universitarios*. revista chakiñan, 2016, n°.1, diciembre, (46-56), Issn 2550-6722.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, G. (2017) Método Analítico. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Presentación Institucional. Obtenido de: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/b\\_huejutla/2017/Metodo\\_Analitico.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Metodo_Analitico.pdf)
- Higua, N. (2012), *Análisis del diferencial de la educación superior por género en el mercado laboral de Bogotá durante el periodo 2001-2009*. Bogotá, Colombia. Recuperado eel 15/07/2014, de Repositorio institucional UniSalle: disponible en <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/18297/1/T10.12%20H634a.pdf>
- Hughes, I. A., Houk, C., Ahmed, S. F., Lee, P. A., LWPES Consensus Group, & ESPE Consensus Group (2006). *Consensus statement on management of intersex disorders*. *Archives of disease in childhood*, 91(7), 554–563. <https://doi.org/10.1136/adc.2006.098319>
- ILGA World: Lucas Ramón Mendos, Kellyn Botha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, Ilia Savelev y Daron Tan. (2020). *Homofobia de Estado 2020: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. (Ginebra; ILGA, diciembre de 2020).

- Inter-American Commission on Human Rights. (2018) *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L) ISBN 978-0-8270-6842-1
- Jaramillo, I (2010). *Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano*. Facultad de Jurisprudencia, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del
- Lambert, J. & Xavier, S. (2016): *Cultural Diversity for Innovation: Workplace Diversity and The Absorptive Capacity Framework*. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict (AOCCC), 20 (2): 7-8.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. Diario Oficial No. 46.160
- Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. 30 de noviembre de 2011. Diario Oficial No. 48.270 de 1 de diciembre de 2011.
- Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 03 de junio de 2015. Diario Oficial No. 49.531.
- Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.09 de junio de 2015. Diario Oficial No. 49.538.
- Jiménez *et al.* (2020). *Línea jurisprudencial sobre el reconocimiento de derechos a la comunidad LGTBIQ+*. Rev.ces derecho vol.11 no.2. Medellín, 2020
- Maddaleno, S. & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos*. Biblioteca. Recuperado de <http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo-guiainformativa-para-sindicatos/>
- Manrique, P. (2012). *El salario mínimo vital y móvil en la jurisprudencia constitucional colombiana*. [Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia] Repositorio Institucional. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, D.C.
- María Alejandra Avendaño, María Fernanda Álvarez Luna & Erika Luna Moreras. (2019, 3 diciembre). *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la responsabilidad social empresarial*. reponame:Colecciones Digitales Uniminuto. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/10568>

- Marroquín, L & Quiceno, Y. (2020). *La dignidad humana como valor y principio constitucional frente a la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional motriz en el sector privado de la ciudad de Cali*. [Tesis de grado Universidad Cooperativa de Colombia, seccional Cali]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia, Santiago de Cali.
- Mejía, J & Almanza, M. (2010). *Comunidad LGTB: Historia y reconocimientos jurídicos*. Revista Justicia, No. 17 - pp. 78-110 - junio 2010 - Universidad Simón Bolívar - Barranquilla, Colombia - ISSN: 0124-7441.
- Mejía, J & Almanza, M. (2011). *Conquistas legales no traducen ipso facto conquistas sociales. Especial referencia a los reconocimientos jurídicos de la comunidad LGBT*. Universidad Simón Bolívar; Colombia.
- Mejía, R. (2010). *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad de Palermo]. Repositorio Institucional Universidad de Palermo.
- Millán, P., Arredondo, F. y Vázquez Parra, J. C. (2018): *Inclusión laboral, paz y sostenibilidad*. *metodos. revista de ciencias sociales*, 6 (2): 174-189.  
<http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>.
- Montenegro, M; Montenegro, L & Torres, V. (2020). *Los Derechos de las personas LGTBIQ+, agenda de género y políticas de igualdad*. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*. ISSN: 2343-6131 / ISSN-e: 2610-8046. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo, Venezuela
- Mott, L. (1987). *O Lesbianismo no Brasil*. Mercado Aberto. Português.220
- Morales, J. (2012). *From social aspects of economic development to dependency theory. Latin America own thinking beginning*. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales* ISSN 0717-554X.
- Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos. (2012). Naciones Unidas. HR/PUB/12/06.
- Nieto Castañeda, J.D.P. (2016). *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia, disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/88919>
- Nuvaez, J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. Fundación Koinonía. Derechos Sociales en Latinoamérica.
- Obando, J. (2010). *Tratado de derecho administrativo laboral*. Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley Ltda

- OIT (1919) Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: propuestas para introducir un lenguaje incluyente a fin de promover la igualdad de género. GB309-LILS\_2\_ [2010-10-0161-4]-Sp.doc.
- OIT. (1958). Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Obtenido de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- OIT. (1997). Recomendación núm. 188 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las agencias de empleo privadas. Obtenido de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R188](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R188)
- OIT. (2009). Conocer los derechos fundamentales en el Trabajo. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009. Primera edición.
- OIT. (2015). Trabajo decente. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- OIT (2020). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT.
- ONU. (2007). *Principios de Yogyakarta*. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Obtenido de: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- ONU Mujeres. (2020). La igualdad de género es un derecho y es un buen negocio. Caja de Herramientas: Rutas para el Sector Privado. Obtenido de: <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicacion/es/2020/10-2/RUTA%20sector%20privado.pdf>
- Organización de los Estados Americanos OEA. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".
- Patiño, L. (2019). *Después del Orgullo Gay, ¿cómo está Colombia en temas LGBTI?* El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/como-esta-colombia-en-derechos-lgbti-382624>
- Pérez, A; Correa, G & Castañeda, W. (2013) *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo y Escuela Nacional Sindical. Medellín.
- Portela, J. G. (2020). El Derecho en tiempos de crisis: Una aproximación a las nociones de verdad y justicia. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 269–286. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.11>

- Quecedo, R & Castaño, C. (2003). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Revista de Psicodidáctica, núm. 14, 2002, pp. 5-39 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteis, España
- Ramos, C. (2015). Los Paradigmas De La investigación Científica. Unife. Av. psicol. 23(1)
- Resolución (17/19) sobre Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de la ONU (2011).
- Ravina-Ripoll, R., Gálvez-Albarracín, E. J., & Otálvaro-Marín, B. (2020). Post acuerdo de paz: Una etapa a legitimar bajo el calediscopio de las Mipymes colombianas. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 303–322. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.13>
- Reyes, J. (2016). *Estudio de la Constitución, la ley y la jurisprudencia colombiana relacionada con la remuneración mínima, vital y móvil, para determinar su conexión con el SMLMV en Colombia*. [Tesis de grado, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional- Universidad Libre de Colombia. Seccional Cúcuta. Biblioteca “Manuel José Vargas Durán”
- Rodríguez-OteroL.-M., & Treviño-MartínezL. (2016). *Sexismo y actitudes hacia la homosexualidad, la bisexualidad y la transexualidad en estudiantes de Trabajo Social mexicanos*. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 6(11), 3-30. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v6i11.518>
- Sánchez-Teruel, David; Robles-Bello, María Auxiliadora (2013). *Inclusión como clave de una educación para todos: revisión teórica* *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. vol. 24, núm. 2, mayo-agosto, 2013, pp. 24-36. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. Madrid, España.
- Solano, C. (2011). *Cambios constitucionales y movimientos sociales: Derechos LGBT en Colombia*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, D.C.
- Suárez Landazábal, O., & Araque Barboza, F. Y. (2020). Derechos humanos del adulto mayor en el ámbito familiar colombiano en el marco del envejecimiento demográfico. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 225–250. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.09>
- Tantaleán, R. (2016). *Tipologías de las investigaciones jurídicas*. *Revista Derecho y Cambio Social*. pág. 10.
- Ulloa, D. (2006). *Los límites a las facultades de control del empleador en la utilización por parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías (correo electrónico e internet)*. en *Laborem* No. 6, 2006, p. 363.
- Urban, A; Flor, M; Ramos, A & Ortiz, M. (2020). *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género*. Biblioteca “Felipe Herrera” del Banco Interamericano de desarrollo.IBD-TN-01885.

Urquijo, J. (2013). *La Administración de Sueldos y Salarios*. (3ª edición ed.). Caracas Venezuela.

Obtenido de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAlloved=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAlloved=y)

Vera & Finol (2020). *Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico*. Instituto superior tecnológico Atlantic. Vol. 3 – Núm.

Wittig, M. (2016, 1 enero). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. (3.a ed.). Ediciones Alejandría S.A de C.V, mx books, EDS8N.

## Anexos

**Tabla 4: Población LGBT y no LGBT ocupada según ramas de actividad. Total, nacional. Año móvil septiembre 2021 - agosto 2022.**

	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
<b>Población ocupada de 18 años y más</b>	<b>296</b>	<b>100</b>	<b>21.051</b>	<b>100</b>
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	51	17,3	2.565	12,2
Comercio y reparación de vehículos	48	16,2	3.817	18,1
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	38	12,8	1.711	8,1
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	33	11,2	1.693	8,0
Industrias manufactureras	30	10,1	2.194	10,4
Alojamiento y servicios de comida	29	9,9	1.370	6,5
Otras Ramas*	26	8,8	1.518	7,2
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	16	5,4	3.090	14,7
Transporte y almacenamiento	14	4,7	1.558	7,4
Construcción	11	3,7	1.518	7,2

**Fuente: DANE, 2022.**

Otras ramas\* incluye la rama de Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias, Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos e Información y comunicaciones.

Nota: datos ordenados de mayor a menor por distribución de la población LGBT y expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: resultados en miles. Porcentajes aproximados a una cifra decimal. Por efecto de redondeo y por la no inclusión de la categoría “No informa”, los totales pueden diferir ligeramente.

Nota: la distribución porcentual de la población ocupada puede diferir del 100% por la no inclusión de la categoría “No informa”.

Nota: se incluyen únicamente a las personas de 18 años o más.

**Tabla 5: Población LGBT y no LGBT ocupada según posición ocupacional. Total, nacional. Año móvil septiembre 2021 - agosto 2022.**

Posición ocupacional	LGBT		No LGBT	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
<b>Población ocupada de 18 años y más</b>	<b>296</b>	<b>100</b>	<b>21.051</b>	<b>100</b>
Obrero, empleado particular	154	51,8	8.807	41,8
Trabajador por cuenta propia	112	37,7	9.089	43,2
Otras posiciones*	17	5,7	2.208	10,5
Obrero, empleado del gobierno	14	4,6	935	4,4

**Fuente:** DANE, 2022

Otras posiciones^ incluye las posiciones Empleado doméstico, Jornalero peón, Trabajador familiar sin remuneración y Patrón empleador.

Nota: datos ordenados de mayor a menor por distribución LGBT y expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: La distribución porcentual de la población ocupada puede diferir del 100% por la no inclusión de la categoría “Otro”.

Nota: resultados en miles. Porcentajes aproximados a una cifra decimal.: Por efecto de redondeo y por la no inclusión de la categoría “Otro”, los totales pueden diferir ligeramente.

Nota: se incluyen únicamente a las personas de 18 años o más.

**Tabla 6: Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Población ocupada, desocupada y población fuera de la fuerza laboral. Total, nacional. Año móvil septiembre 2021 - agosto 2022.**

Indicadores/ poblaciones	Población LGBT	Población no LGBT	Diferencia
TGP (%)	76,2	66,4	9,8
TO (%)	65,0	58,7	6,3
TD (%)	14,8	11,7	3,1
<b>Población ocupada</b>	296	21.051	-20.754
<b>Población desocupada</b>	51	2.776	-2.725
<b>Población fuera de la fuerza laboral</b>	108	12.040	-11.932

*Fuente: DANE, 2022*

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del CNPV 2018.

Nota: toda variable cuya proporción respecto a la Fuerza de trabajo sea menor al 10%, tiene un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE.

Nota: cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente.

Nota: se incluyen únicamente a las personas de 18 años o más.