**Providencia**: Sentencia del 31 de enero de 2017

**Radicación No**:66001-31-05-002-2014-00425-01

**Proceso**:Ordinario Laboral.

**Demandante**: Jassany Alejandra Pino Castaño

**Demandado:** María Braulia Taba de Nieto – Luz Aleida Nieto Taba

Magistrada Ponente: Dra. OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada que aclara voto: ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Tema de la aclaración: APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO POR PARTE DE LA TOTALIDAD DE LOS INTEGRANTES DE LA SALA LABORAL: Como quiera que las mujeres han sido históricamente discriminadas, especialmente en el ámbito laboral, en procura de superar ese trato diferenciado injustificado, Colombia ha suscrito varios instrumentos internacionales como por ejemplo la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer “CEDAW”, y en cumplimiento de ese compromiso internacional expidió ley 1257 de 2008. Igualmente se ha adherido a los PRINCIPOS DE BLANGLADORE SOBRE LA CONDUCTA JUDICIAL, en cuyo valor 5º al hablar del principio de Equidad se establece la obligación para todos los jueces y juezas de familiarizarse con los instrumentos internacionales que prohíben la discriminación contra los grupos vulnerables de la comunidad, verbi gracia, el acabado de referenciar conocido por sus siglas en inglés como la CEDAW.

Al margen, celebro que por fin la Sala Laboral por primera vez a partir de esta sentencia por UNANIMIDAD aplicó perspectiva de género, herramienta que venía siendo utilizada por la mayoría de sus integrantes.

# ACLARACIÓN DE VOTO

Mi respetuosa aclaración va encaminada a reforzar la tesis de la sentencia en el tema de la aplicación de la perspectiva de género, y lo hago movida por un interés pedagógico y no porque esté en desacuerdo con el fallo. Lo anterior a efectos de contribuir en la aplicación de esta valiosa herramienta internacional *–perspectiva de género-* al percibir en veces la apatía de algunas de las y los jueces laborales frente a las normas internacionales y constitucionales, o en otras, la dificultad que ofrece la utilización de esta metodología en un caso concreto.

Pues bien, evidentemente en el caso de marras, existen tres circunstancias que no podían pasar inadvertidas: *i)* La demandante es una mujer y como tal hace parte de la cláusula de no discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución Política, de tal manera que si del contexto fático se desprende que esa condición *–la de ser mujer-* la puso en desventaja en la relación laboral que sostuvo con la empleadora, asoma la obligación constitucional para la judicatura de tomar medidas afirmativas para hacer efectiva la igualdad material de que es acreedora conforme lo ordena el propio artículo 13 ya mencionado en armonía con los artículos 43 y 53 de la Carta Política; *ii)* la labor desarrollada por la demandante –atención de comensales y lavado de vajilla- es una actividad doméstica que ha sido históricamente mal remunerada y por regla general asignada a las mujeres; y, *iii)* durante la ejecución del contrato de trabajo, la actora quedó en estado de embarazo, circunstancia protegida constitucionalmente en el artículo 43 de la Constitución y el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como quiera que las mujeres han sido históricamente discriminadas, especialmente en el ámbito laboral, en procura de superar ese trato diferenciado injustificado, Colombia ha suscrito varios instrumentos internacionales como por ejemplo la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer “CEDAW”, y en cumplimiento de ese compromiso internacional expidió ley 1257 de 2008. Igualmente se ha adherido a los PRINCIPOS DE BLANGLADORE SOBRE LA CONDUCTA JUDICIAL, en cuyo valor 5º al hablar del principio de Equidad se establece la obligación para todos los jueces y juezas de familiarizarse con los instrumentos internacionales que prohíben la discriminación contra los grupos vulnerables de la comunidad, verbi gracia, el acabado de referenciar conocido por sus siglas en inglés como la CEDAW.

En ese orden de ideas y en cumplimiento de las normas internacionales y nacionales, se observa que la mujer que interviene en el proceso fue discriminada por su empleadora (como se dijo en la sentencia), pero además sus circunstancias fáticas particulares se invisibilizaron y/o se ignoraron por parte de la jueza de instancia, originándose una doble discriminación en su contra: una en la sociedad y otra en la decisión judicial de primera instancia, pues ha dicho la jurisorudencia internacional y nacional que una posición NEUTRA frente a un trato desigual, perpetua y legitima la discriminación en contra de la mujer, atentando contra el derecho a la igualdad material. Por lo tanto en aras de tomar una acción afirmativa para no perpetuar en las propias decisiones judiciales y en la sociedad el trato desigual de las mujeres, había lugar a flexibilizar las reglas probatorias, conforme lo establece la Corte Constitucional, entre otras en la Sentencia T-967 de 2014, tal como se hizo por la Sala.

Al margen, celebro que por fin la Sala Laboral por primera vez a partir de esta sentencia por UNANIMIDAD aplicó perspectiva de género, herramienta que venía siendo utilizada por la mayoría de sus integrantes.

En estos términos sustento mi aclaración de voto.

### ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN