



**Identidad de género, sexualidad diversa y flexibilización de la valoración y carga probatoria
en los procesos laborales y de la seguridad social en Colombia y España.**

Autoras

Cristell Ahily Garzón Siatoya

Grace Yulaine Fragozo Ibarra

Director

Adriana Camacho Ramírez

Diego Roberto Montoya Millán

Magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Universidad del Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Bogotá - Colombia

2025

Identidad de género, sexualidad diversa y flexibilización de la valoración y carga probatoria en los procesos laborales y de la seguridad social en Colombia y España.

*Cristell Ahily Garzón Siatoya**

Grace Yulaine Fragozo Ibarra†

Introducción

Uno de los grandes retos que afrontan a diario los operadores jurídicos es la búsqueda de la justicia en el marco de las relaciones laborales y de la seguridad social. Por ello, el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663, artículo primero¹, señala:

Art. 1.º— Objeto. La finalidad de este código es la de lograr la justicia en las relaciones laborales que surgen entre patronos dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ahora bien, este reto se intensifica cuando de personas con identidad de género y sexualidad diversa se trata, debido a que, en el ámbito laboral, históricamente han sido objeto de discriminación y desigualdad; y al buscar justicia y protección de sus derechos ante los

* Abogada, especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, candidata a magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. Cristell.garzon@urosario.edu.co

† Abogada, especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, candidata a magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. grace.fragozo@urosario.edu.co

¹ Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663, Bogotá: *Diario Oficial* n.º 27.407, 9 de septiembre de 1950, artículo primero.

jueces se enfrentan a infinidad de obstáculos dado el desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador, sumado a la falta de protecciones legales específicas que contribuyen a esta desigualdad material.

Estas barreras adicionales surgen principalmente debido a la carencia de preparación y sensibilidad en cuestiones de género por parte de jueces y abogados. La ignorancia o la falta de comprensión sobre las experiencias y necesidades de esta población pueden conducir a decisiones injustas o incluso a la revictimización de las personas afectadas. La ausencia de reconocimiento y respeto hacia la identidad de género y sexualidad diversa puede resultar en un trato discriminatorio que vulnera el acceso efectivo a la administración de justicia y la protección de los derechos de esta población.

Para iniciar el estudio de este tema es preciso hacer referencia a la identidad de género y la sexualidad diversa, conceptos clave para entender su impacto en la sociedad. La identidad de género se refiere al sentido interno y profundamente arraigado que una persona tiene de su género, que puede corresponder o no al sexo asignado al nacer (Principios de Yogyakarta)². Este concepto incluye una variedad de identidades, como hombre, mujer, no binario, género fluido, entre otras. Por su parte, según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) de México, en relación con el Día Mundial de la Diversidad Sexual, se refiere a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona—. Es el

² CIDH, “Precisiones sobre el Mandato de la CIDH sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTI)”, OEA, consultado el 10 mayo de 2024, <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos fundamentales y abarca una amplia gama de orientaciones sexuales más allá de la heterosexualidad tradicional. Incluye a lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales, asexuales y otras orientaciones sexuales que representan la diversidad de la experiencia humana³.

Por lo expuesto, el objetivo del presente capítulo es analizar, desde el derecho comparado entre Colombia y España, la aplicabilidad de la flexibilización de la valoración y carga probatoria en los procesos del trabajo y de la seguridad social para proponer lineamientos con miras a la igualdad material de las personas con identidad de género y sexualidad diversa.

Para la construcción de este capítulo se empleó una metodología cualitativa que implicó una revisión sistemática de la normatividad y jurisprudencia colombiana y española relacionada con la valoración y la carga probatoria en procesos laborales que involucran a personas con identidad de género y orientación sexual diversa. Este enfoque metodológico se seleccionó debido a su capacidad para proporcionar una comprensión detallada y contextualizada de las experiencias y necesidades de esta población para lograr el acceso efectivo a la justicia, mediante la figura jurídica de la flexibilización de la valoración y carga probatoria, que constituye un mecanismo de protección crucial, al minimizar la rigurosidad de ciertos requisitos definidos por la ley para la actividad probatoria dentro del proceso judicial laboral.

³ CNDH-México, “Día Mundial de la Diversidad Sexual”, consultado en 25 de mayo de 2024, <https://www.cndh.org.mx/>

La elección de España como país objeto de estudio para el análisis comparativo con Colombia se basó en los avances significativos en el área de la protección de los derechos de las personas con identidad de género y sexualidad diversa, gracias a una legislación más avanzada y medidas inclusivas más robustas en comparación con Colombia. La Ley 4 de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI⁴, es un ejemplo destacado de esta progresión, dado que reconoce el derecho de autoidentificación de género y establece medidas concretas para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en diversos ámbitos de la vida, incluido el laboral. También, observamos cómo España es de los pocos países que contempla una norma específica de inversión de la carga de la prueba en los procesos en los que existe presunción de discriminación. Finalmente, la similitud cultural y legal entre España y Colombia, debido a sus raíces hispánicas y sistemas laborales basados en el derecho civil, facilita una comparación de las diferencias y semejanzas en sus enfoques hacia la protección de los derechos de las personas con orientación sexual diversa en el ámbito laboral y de la seguridad social, que permiten que los desarrollos legales en España sean fácilmente adaptables al contexto colombiano.

1. Desarrollo normativo y jurisprudencial de la valoración probatoria y carga de la prueba en Colombia y España en los procesos del trabajo y de la seguridad social

2.1. Colombia

⁴ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, BOE n.º 51 (1.º de marzo de 2023): 29390-29410. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-5011

El derecho a la administración de justicia o tutela efectiva implica el derecho de toda persona a acudir ante los jueces en condiciones de igualdad para defender el orden jurídico y proteger o restablecer sus derechos, acatando el procedimiento establecido y con el respeto de las mínimas garantías. En este contexto, es fundamental establecer normas que regulen la carga de la prueba, la cual se configura como la obligación principal de las partes dentro de un proceso, ya que es la forma como se acreditarán los hechos con los cuales se pretende hacer valer sus pretensiones.

Ahora bien, esta figura adquiere una connotación de suma importancia cuando existe una garantía constitucional del derecho al debido proceso. No puede existir una tutela judicial efectiva sin esta garantía fundamental, la cual permite a cada parte presentar las pruebas que considere necesarias para defender sus intereses.

En Colombia vemos cómo, dentro de los procesos ordinarios civiles, de acuerdo con lo consagrado en la Ley 105 de 1931⁵, predominaba un enfoque puramente dispositivo, que permitía que las partes iniciaran y concluyeran el proceso, presentara pruebas y formularan pretensiones, característica que perduró con la promulgación del Decreto 1400 de 1970, mediante la cual se expidió el Código de Procedimiento Civil. Este código — específicamente en los artículos 346⁶ y 347⁷— introdujo el concepto de perención, que hace referencia a la extinción de una acción judicial que se aplicaba cuando se detectaba inactividad procesal o la falta de impulso del caso por las partes durante un lapso

⁵ Ley 105 de 1931, Organización Judicial y Procedimiento Civil, <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1639321>.

⁶ Decreto 1400 de 1970, Código de Procedimiento Civil, art. 346, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6923>

⁷ Decreto 1400 de 1970, Código de Procedimiento Civil, art. 347, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6923>

determinado. Con el tiempo, este sistema evolucionó hacia una modalidad mixta. Aunque conserva su esencia dispositiva, también incorpora elementos inquisitivos. Bajo este nuevo enfoque, el juez desempeña un papel más activo y tiene la facultad de decretar pruebas de oficio, ya sea en primera o segunda instancia

A partir de la expedición de la Constitución política de 1991 y el establecimiento de un Estado social de derecho se consagraron principios y derechos humanos fundamentales, destacando la igualdad, la justicia y el debido proceso. Estos principios han generado implicaciones sustanciales en la manera como los operadores judiciales valoran la prueba, con el objetivo de garantizar un trato justo y equitativo a las partes involucradas en el proceso, al tiempo que se previene cualquier forma de discriminación. La aplicación de estos principios también asegura el derecho a la defensa y a la presentación de pruebas. Además, establecen un límite a la autonomía judicial mediante el imperio de la ley, logrando así un equilibrio entre la autoridad del juez y los derechos fundamentales de las partes procesales⁸.

Aunque estos principios no abordan directamente la valoración probatoria por parte de los jueces, sientan las bases fundamentales para la interpretación y aplicación de las normas por parte de los operadores jurídicos.

Con relación a lo anterior, por vía jurisprudencial en Colombia se ha adoptado progresivamente una teoría mixta de la carga dinámica de la prueba. Así, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-835 de 2000 contempló la posibilidad de que el

⁸ Constitución política de Colombia, 1991.

juez, de manera oficiosa, pueda ordenar la práctica de pruebas con el fin de esclarecer los hechos controvertidos y lograr una verdad procesal efectiva. No obstante, esta providencia establece de manera precisa que el poder del juez de solicitar pruebas de oficio está condicionado a la existencia de dudas respecto a la información aportada por las partes en el proceso, garantizando así que su intervención sea justificada y proporcional en aras de la consecución de una verdad y justicia procesal⁹.

En la misma providencia se prevé que, en procesos laborales en los que se alegue un trato discriminatorio hacia un trabajador, recae sobre el empleador la carga de probar los hechos razonables y proporcionados que justifiquen dicho tratamiento diferencial. Esta postura marca un punto de partida importante para la protección de los trabajadores que enfrentan discriminación laboral, estableciendo una responsabilidad clara para el empleador en el aporte de pruebas que respalden su actuación. Este enfoque constituye un avance significativo en la jurisprudencia, refuerza la protección de los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo más justo y equitativo.

Lo anterior se puede reafirmar a través de la Sentencia T-423 de 2011¹⁰ en la que la Corte Constitucional se pronunció sobre el defecto fáctico, y en la Sentencia T-590 de 2009¹¹, sobre el principio de la carga dinámica de la prueba. Estas providencias se emiten al margen

⁹ Sentencia T-835/00, Corte Constitucional, Samuel Ballén Suárez vs. FEBOR, 2000, consultado el 10 de octubre de 2023, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-835-00.htm#:~:text=%22La%20acci%C3%B3n%20de%20tutela%20cabe,cuya%20configuraci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20debe%20acreditarse>

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-423/11, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio, Bogotá, D. C., 2011, consultado el 10 de octubre de 2023, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-423-11.htm>

¹¹ Sentencia T-590/09, Corte Constitucional, Alejandro Manuel Arrieta Barrera y Magola Isabel Lozano Polo vs. Juzgado de Descongestión y Sala Penal de Descongestión de Extinción de Dominio del Tribunal Superior, 2009, consultado el 2 de noviembre 2023, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-590-09.htm>

de la acción de tutela, en que los accionantes suelen ser personas en situación de vulnerabilidad, careciendo de los medios necesarios para demostrar ciertos hechos. En este contexto, la Corte aboga por flexibilizar la rigidez probatoria y permitir que la autoridad judicial decrete de oficio pruebas a favor de la parte demandante, particularmente cuando la parte demandada se encuentra en una posición más favorable para sustentar los hechos en cuestión.

Como resultado de este desarrollo jurisprudencial, se reglamentó la carga dinámica de la prueba mediante la Ley 1564 de 2012 “Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”, que en su artículo 167 dispone: “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen¹².

No obstante, según las particularidades del caso, *el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos*. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en el cual se encuentra la contraparte, entre otras circunstancias similares.

¹² Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, *Diario Oficial* n.º 48.484, 12 de julio de 2012.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código. Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba. (Cursivas fuera de texto)

Cabe destacar que el artículo en precedencia fue objeto de estudio de exequibilidad por la Corte Constitucional de Colombia, en Sentencia C-086 de 2016; en esta providencia la parte demandante alegaba que la norma en mención, al emplear el término *podrá* le confería al juez la facultad de distribuir la carga probatoria entre las partes de manera discrecional. Sostenía que esta facultad debería considerarse una obligación constitucional y no un acto de mera discrecionalidad por parte del juez¹³.

La Corte Constitucional al decidir consideró que la regla del *onus probandi* no resulta ni irracional ni desproporcionada, destaca que la norma demandada busca establecer un equilibrio entre la autoridad del juez dentro del contexto de un Estado social de derecho y la carga procesal que, en principio, de acuerdo con los postulados constitucionales, recae sobre la parte demandante.

Es importante mencionar que, en palabras de la Corte Constitucional de Colombia, (Sentencia C-086/16, 2016). *Ibidem*:

La mayor eficacia en la justa resolución de un litigio se logra mediante un delicado equilibrio entre la iniciativa de las partes, basada en el principio dispositivo, y el poder oficioso del juez, fundamentado en el principio inquisitivo. Ambas facultades, de

¹³ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-086/16, 2016, Expediente C-086/16, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-086-16.htm>

naturaleza diferente, deben converger hacia un mismo objetivo: la solución justa y eficiente del proceso¹⁴.

Es por ello que la exigencia al juez de la obligación de recurrir a la carga dinámica de la prueba en todos los casos, sin tener en cuenta las características específicas de cada situación y los principios consagrados en la Ley 1564 de 2012, implicaría perturbar la razón probatoria prevista en el Código Procesal. Esto conllevaría a prescindir de las cargas procesales razonables que pueden imponerse a las partes y trasladar exclusivamente esa responsabilidad al juez¹⁵.

Cabe aclarar que la norma no puede interpretarse aisladamente de los principios del Código General del Proceso, que son de obligatorio cumplimiento. Esto implica que el juez, en su calidad de director del proceso, debe acatar sus deberes en el contexto de un Estado social y democrático de derecho, en relación con el ejercicio de sus facultades oficiosas en el decreto y práctica de pruebas, así como la distribución razonable de la carga probatoria según la posición de las partes en cada caso; por consiguiente, la Corte declara la exequibilidad de la norma demandada.

Específicamente, en el ámbito del proceso laboral y de la seguridad social, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (art. 61) establece la manera en que los jueces de instancia deben realizar la valoración de las pruebas. Este artículo dispone que el juez no estará sujeto a una tarifa legal de pruebas, lo que le permite formar libremente su convencimiento. Para ello, se inspirará en los principios científicos que rigen la crítica de

¹⁵ Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, *Diario Oficial* n.º 48.484, 12 de julio de 2012.

la prueba y considerará las circunstancias relevantes del caso y la conducta procesal de las partes¹⁶.

Aunque en lo referente a la valoración probatoria respecto a lo laboral existe una norma especial que guía al operador jurídico, no sucede lo mismo en cuanto a la carga de la prueba. Por esta razón, se debe aplicar por analogía el artículo 167 del Código General del Proceso¹⁷. Sin embargo, su aplicación es insuficiente, dado que este artículo tiene un carácter excepcional y discrecional, y su implementación depende en gran medida de la interpretación del juez.

Además, la carga de la prueba en procesos laborales iniciados por la población con sexualidad diversa frente a casos de discriminación plantea desafíos significativos en la defensa de sus derechos en el ámbito judicial. Estos desafíos se derivan tanto de la naturaleza misma de la discriminación como de las barreras estructurales y sociales que enfrentan estas personas.

La discriminación laboral a esta población suele manifestarse de manera sutil y sistemática, lo que dificulta la obtención de pruebas contundentes que demuestren los hechos pretendidos.

Aunado a lo anterior, los actos de discriminación a menudo ocurren en entornos privados o en situaciones en las que es improbable que haya testigos dispuestos a testificar. Incluso cuando los hay, estos pueden temer represalias o no estar dispuestos a apoyar a la víctima debido a prejuicios sociales o personales. Esto deja a las personas con diversidad sexual en

¹⁶ Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, art. 61

¹⁷ Ley 1564 de 2012. *Diario Oficial* n.º 48.489 de 12 de julio de 2012.

una situación de aislamiento, con dificultades para obtener testimonios que respalden sus reclamos.

Debido a la dificultad de obtener pruebas directas, los casos de discriminación de esta población suelen depender de pruebas indiciarias. Esto implica la presentación de indicios que, en conjunto, puedan llevar al juez a inferir que hubo discriminación. Sin embargo, requerirá una interpretación cuidadosa y favorable por parte del juez, lo cual no siempre ocurre.

En este contexto, resulta fundamental hacer alusión a la Sentencia SU-067 de 2023 de la Corte Constitucional de Colombia, en la que se analizó un caso de despido sin justa causa que involucraba a una mujer trans, en la que se destacaba la presunta discriminación como motivo detrás de dicha decisión laboral. Al realizar una minuciosa revisión del expediente, y de los fallos de primera, segunda instancia y casación se observó un defecto fáctico por parte del operador judicial. Este no valoró adecuadamente las pruebas presentadas en el proceso y se abstuvo de decretar pruebas de oficio que pudieran haber garantizado los derechos que en esta instancia se reclamaban, tales como: identidad de género, identidad sexual, igualdad, dignidad y los que denominó “derechos de las personas transgénero”, entre otros¹⁸.

Esta providencia judicial marca un punto de partida importante en relación con la presunción de discriminación hacia la población con identidades de género diversas. A la luz del artículo 13 de la Constitución política de Colombia, en esencia establece que

¹⁸ Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-067 de 2023, Expediente T-8.842.342, 16 de marzo de 2023.

cualquier acto de discriminación, debidamente sustentado con indicios hacia la población trans por parte del empleador, se considera ligada a su identidad de género. Como consecuencia, se impone la carga al empleador de probar que cualquier tratamiento diferencial obedeció a razones objetivas debidamente reguladas por la ley¹⁹.

Es así como esta decisión refuerza el compromiso de la Corte Constitucional con la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad en el marco de las relaciones laborales y de la seguridad social, al sentar un precedente significativo en la lucha contra la discriminación laboral basada en la identidad de género y sexualidades diversas, a tal punto de exigir al Consejo Superior de la Judicatura llevar a cabo un proceso de capacitación dirigido a jueces y magistrados, con el propósito de sensibilizar a los operadores judiciales respecto a los derechos de las personas con diversas orientaciones sexuales, consolidando de esta manera un avance importante en la construcción de un sistema judicial más inclusivo y respetuoso de la diversidad.

Finalmente, es importante destacar que el proyecto de ley de reforma laboral ha avanzado en su proceso legislativo, habiéndose realizado el primer debate el pasado 20 de noviembre de 2023. En este contexto, se vislumbra la oportunidad propicia para incluir disposiciones que establezcan claramente la carga probatoria en casos de discriminación laboral hacia la población con identidades de género diversas. Esta iniciativa legislativa representa un paso significativo hacia la construcción de un marco jurídico más inclusivo y equitativo en materia laboral y de seguridad social en Colombia.

¹⁹ Artículo 13 de la Constitución política de Colombia, en *Gaceta Constitucional* n.º 123 (1991): 45.

2.2. España

En primer lugar, el debido proceso y el acceso a la administración de justicia en España están regulados en los artículos 9.2 y 24.2 de la Constitución española que dispone:

9.2 Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social²⁰.

24.2 Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, y a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia²¹.

Al igual que en la normativa colombiana, en España el derecho laboral ha sido fuertemente influenciado por el derecho civil. En lo que respecta a la carga de la prueba, según el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) dispone:

Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas

²⁰ Constitución española, art. 9.2, Madrid, 1978.

²¹ Constitución española, art. 24.2, Madrid, 1978.

que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior²².

Sin embargo, cuando el operador jurídico encuentra dudas debido a la insuficiencia o ausencia de pruebas, surgen interrogantes fundamentales: ¿cuáles son los aspectos que deben demostrarse? ¿Quién debe asumir esa carga probatoria? ¿Cuál es la consecuencia legal de la falta de pruebas? Estos cuestionamientos adquieren relevancia en la medida en que pueden determinar el curso y desenlace del proceso judicial.

Por lo tanto, es esencial que el juez aplique adecuadamente las reglas de la carga de la prueba para alcanzar el grado de convicción necesario y resolver los casos de manera justa y fundamentada. La correcta aplicación de estas reglas garantiza que las decisiones judiciales estén respaldadas por evidencia sólida y contribuye a la imparcialidad y equidad del sistema judicial.

Bajo ese presupuesto, no es admisible para el derecho español que el juez, amparándose en la ausencia normativa o en la carencia de un acervo probatorio, eluda la responsabilidad de resolver los casos que están dentro de su competencia. Esto se alinea con la prohibición del *non liquet*, que significa “no está claro”. Esta figura se usa comúnmente para hacer referencia a aquellos casos en los cuales la convicción del juez no es suficiente para emitir fallo. En este contexto, se hace necesario aplicar la teoría de “la carga de la prueba” con el fin de que el operador jurídico llegue a un grado de convicción necesario para resolver el litigio de una manera justa.

²² Ley 1/2000, de 7 de enero de 2000, Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), art. 217, Madrid, 2000.

Por otra parte, es importante señalar que la carga de la prueba se puede presentar en dos sentidos: el formal y el material.

Sentido formal: este se enfoca en determinar a qué parte le corresponde acreditar la carga de la prueba. El artículo 282 de la LEC dispone que las pruebas se aplicarán a solicitud de parte y solo en ciertos eventos podrán ser decretadas de oficio por el operador jurídico. Esto significa que, en general, es responsabilidad de las partes presentar las pruebas necesarias para sustentar sus alegaciones, aunque el juez tiene la facultad de intervenir en casos excepcionales para asegurar que se haga justicia²³.

Sentido material: este se refiere a la determinación de la parte que debe asumir los efectos jurídicos de la no acreditación de los hechos que fundamentan la petición, es decir, la ausencia de prueba. En términos prácticos, si una parte no logra presentar pruebas suficientes para respaldar su caso, esa parte sufrirá las consecuencias jurídicas de esta falta de prueba. Esto incentiva a las partes a presentar la evidencia necesaria y contribuye a una resolución justa del litigio.

Al respecto, Ortells considera: “la carga de la prueba material no es una regla de derecho que pueda ser aplicada en el momento de practicarse la prueba-salvo lo que se apuntara después-, si no que su aplicación se produce en el momento de la sentencia”²⁴.

En este contexto, el Tribunal Supremo de España, mediante sentencia del 8 de junio de 1998 (RJ 1998/4280)²⁵, en relación con la carga de la prueba material, señaló:

²³ Ley de Enjuiciamiento Civil, art. 282.

²⁴ Ortells, Manuel, *Manual de derecho procesal civil*, Madrid: Editorial Jurídica, 2012, p. 45.

²⁵ Ramón Mulet, Margalida. La carga de la prueba: estudio jurisprudencial del artículo 217 LEC, Madrid. <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/372?show=full>

La doctrina de la carga de la prueba pretende identificar al litigante en quien redundarán los efectos perjudiciales cuando un hecho no resulte justificado; esto es, será aplicable en el supuesto de deficiencia probatoria, pues para que el Juez pueda fallar, el ordenamiento le ofrece un instrumento lógico para indicarle, en los casos de incerteza fáctica, si la sentencia ha de ser absolutoria o condenatoria, de modo que lo decisivo para la aplicación de esta pauta legal es la presencia de la duda después del desarrollo, al menos, de una mínima labor probatoria en el litigio cuidado y eficiencia, teniendo en cuenta su relación con esos hechos o la facilidad con la que puede probarlos²⁶.

Este principio tiene como objetivo fomentar la igualdad en la obligación de presentar pruebas durante un litigio, lo que representa un cambio importante en las reglas generales de la carga de la prueba en España. Gracias a esta flexibilidad, los jueces pueden asignar la carga de la prueba a la parte que esté en la mejor posición para demostrar los hechos. Este enfoque está en línea con el principio constitucional de tutela efectiva establecido en el artículo 24 de la Constitución española²⁷.

Ahora bien, el rey de España Juan Carlos I sancionó la Ley 36 de 2011²⁸ reguladora de la jurisdicción social, la cual fue expedida con ocasión al compromiso adquirido por el Gobierno español en la Ley 35 de 2010²⁹. Esta norma tiene como finalidad brindar una mayor protección de los derechos de los empleados y afiliados a la seguridad social, mejorar

²⁶ Audiencia Provincial de Castellón, Sentencia del 12 de diciembre de 2003, AC 2003/1834, vLex: <https://vlex.es/vid/inferido-mancomunada-solidum-respectivas-16322801>

²⁷ Constitución española, art. 24.

²⁸ España, Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sancionada por el rey Juan Carlos I, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, de 11 de octubre de 2011, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936>

²⁹ España, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 227, de 18 de septiembre de 2010, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-14538>

el acceso a la administración de justicia mediante la implementación de herramientas jurídicas que hagan eficaz la resolución de las controversias que se originen en el marco de las relaciones laborales, fortalecer la seguridad jurídica y realizar la distribución de la competencia de los asuntos laborales, individuales, colectivos y de seguridad social.

Respecto a la regulación de la carga de la prueba, el artículo 96 numeral 1 de la ley de la jurisdicción social³⁰, dispone:

Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Cursiva fuera de texto original)

La relevancia de esta disposición legal radica en el cambio ejemplar que representa la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación, en la que tradicionalmente recaía sobre la parte demandante la responsabilidad de probar la discriminación, lo cual constituía un obstáculo significativo, cuando de probar estas conductas se trata.

³⁰ España, Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sancionada por el Rey Juan Carlos I, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, de 11 de octubre de 2011, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936>

Al invertir la carga de la prueba, la Ley 36 de 2011³¹ reconoce la asimetría de poder que a menudo caracteriza las relaciones laborales y sociales, y pone la responsabilidad de justificar las acciones del demandado cuando existen indicios sólidos de discriminación.

Aunque la norma no proporciona un desarrollo detallado sobre cómo se debe llevar a cabo esta inversión de la carga de la prueba, al remitir a la LEC como norma supletoria, ofrece un marco legal sólido para abordar estas situaciones. La LEC, en su artículo 217³², establece procedimientos y principios generales que guían la valoración de la prueba y la distribución de la carga probatoria en los procesos judiciales, tal como se relacionó en párrafos anteriores.

Ahora bien, si bien la Ley 35 de 2010³³, en su artículo 96, representa un avance significativo al establecer disposiciones para garantizar un adecuado acceso a la justicia en casos de discriminación, su aplicabilidad puede dificultarse debido a ciertos requisitos impuestos a la parte demandante. En particular, la exigencia de presentar indicios fundados de discriminación para iniciar la actuación judicial, que representa un obstáculo para la parte accionante dada la dificultad de recopilar evidencias de discriminación, más cuando, en muchos casos, se manifiesta de manera encubierta o indirecta.

³¹ España, Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sancionada por el Rey Juan Carlos I, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, de 11 de octubre de 2011, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936>

³² España, Ley de Enjuiciamiento Civil, art. 217, Madrid, 2000, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-323>

³³ España, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 227, de 18 de septiembre de 2010, art 96 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-14538>

Por ello es pertinente analizar la figura jurídico-procesal del indicio que se ha desarrollado en las siguientes providencias:

En la Sentencia STC 104 de 2014, de 23 de junio, FJ7³⁴, se desarrolla el esquema de la prueba indiciaria, la cual se articula en dos planos: primero, el trabajador demandante debe proporcionar pruebas que muestren indicios razonables de que el acto empresarial viola un derecho fundamental; segundo, si se cumple este requisito corresponde a la parte demandada demostrar que su acción se basó en causas legítimas y ajenas a la supuesta vulneración. De lo contrario, los indicios presentados por el demandante son suficientes para afirmar la violación del derecho fundamental en cuestión.

Respecto a la carga probatoria del empresario, el Tribunal ha establecido criterios claros: la invocación genérica de facultades legales o convencionales no neutraliza el panorama indiciario; tampoco es suficiente una explicación genérica de la empresa, que debe demostrar que su acto está desconectado del derecho fundamental alegado. Lo relevante es que el demandado convenza al juez de que las causas para su decisión son ajenas al factor protegido. Una vez demostrada esta desconexión, la calificación jurídica de la causa laboral alegada pierde relevancia.

De este modo, según la STC 104 de 2014, de 23 de junio, FJ7³⁵, la jurisprudencia ha decantado que la prueba indiciaria en el proceso laboral se articula en un doble plano al señalar: (1) que el trabajador demandante tiene el deber de aportar las pruebas que permitan determinar que hay indicios razonables en el acto empresarial que dio lugar a instaurar la

³⁴ Tribunal Constitucional, Sentencia 104/2014, de 23 de junio, Fundamento Jurídico 7, <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24397>.

³⁵ STC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7.

acción, y que este trasgrede un derecho fundamental; (2) que acreditado este presupuesto jurídico, le corresponderá a la parte demandada demostrar que su actuación se fundamentó en causas reales y absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, estableciendo una consecuencia jurídica ante la omisión de este requisito, consistente en que “los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido”.

Sentencia SSTC 140 de 2014, de 11 de septiembre³⁶; 30 de 2002, de 11 de febrero³⁷, o 98 de 2003, de 2 de junio³⁸, han definido los siguientes criterios en relación con la defensa de la empresa cuando existen indicios fundados de discriminación.

- La simple invocación de facultades legales o convencionales por parte de la empresa no elimina los indicios de discriminación.
- Una explicación general de la empresa no es suficiente; debe demostrar específicamente que su acción no está relacionada con la presunta violación de derechos.
- Lo importante es que el demandado convenza al juez de que las razones para su decisión no están relacionadas con el factor protegido.
- Una vez que se demuestra que la acción de la empresa no está vinculada al derecho presuntamente vulnerado, la calificación legal de la causa laboral se vuelve irrelevante desde una perspectiva legal ordinaria.

³⁶ Tribunal Constitucional, Sentencia 140/2014, de 11 de septiembre, <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24740>

³⁷ Tribunal Constitucional, Sentencia 30/2002, de 11 de febrero, <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/4319>

³⁸ Tribunal Constitucional, Sentencia 98/2003, de 2 de junio, <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/5082>

Conforme a lo expuesto, el establecimiento de una carga probatoria basada en indicios, que no opera automáticamente, impone un reto considerable a la parte demandante, ya que debe presentar pruebas suficientes que, aunque no sean determinantes, lleven al juez a una convicción razonable de la posible violación del derecho. Aunque la variedad de situaciones puede permitir que la inversión de la carga probatoria opere en muchos casos, la dificultad de convencer al juez mediante indicios persiste.

Finalmente, es importante precisar, que han sido muchos los esfuerzos realizados por la legislación española para combatir la discriminación y garantizar la libertad en la expresión de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar. Por lo anterior, recientemente el rey Felipe VI de España expidió la Ley 4 de 2023, de 28 de febrero³⁹, en la que en el artículo 64⁴⁰ y en el artículo 66⁴¹ establece la nulidad de las cláusulas en contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Además, establece reglas sobre la carga de la prueba, en que la parte demandada debe justificar objetiva y razonablemente las medidas adoptadas en caso de discriminación, cuando se presenten indicios fundados sobre su existencia. En caso necesario, el órgano judicial o administrativo puede solicitar informes a organismos públicos competentes respecto a igualdad y no discriminación.

³⁹ España, Ley 4/2023, de 28 de febrero, *Boletín Oficial del Estado*, n.º XX, 2023, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-XXXX>

⁴⁰ España, Ley 4/2023, de 28 de febrero, artículo 64, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 51, 2023.

⁴¹ España, Ley 4/2023, de 28 de febrero, artículo 66, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 51, 2023.

Conforme a lo expuesto, se observa que la legislación española ha demostrado un compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores, en el que se refleja una especial sensibilidad hacia situaciones que trascienden las causales de despido establecidas en la ley. Esto implica reconocer que en el ámbito de las relaciones laborales pueden surgir circunstancias que, si bien no están expresamente contempladas en las disposiciones legales, pueden conducir a despidos discriminatorios. Este enfoque muestra la necesidad de reflexionar respecto de la complejidad de las relaciones laborales y reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores contra cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo. Los esfuerzos legislativos para abordar estas situaciones van más allá de simplemente aplicar las causales de despido establecidas en la ley, ya que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores, independientemente de su origen, orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas.

3. Análisis comparativo de valoración de la carga probatoria en casos de discriminación laboral por género y sexualidad diversa en Colombia y España

El estudio comparativo de la normatividad, jurisprudencia y doctrina de Colombia y España revela aspectos fundamentales sobre la valoración y carga probatoria en casos laborales y de discriminación por identidad de género y orientación sexual, en los que se destacan los siguientes aspectos:

3.1. Sistema mixto de la carga de la prueba: tanto en Colombia como en España se utiliza un sistema mixto de carga probatoria, permitiendo al juez distribuir la carga probatoria de manera equitativa y justa entre las partes del proceso.

3.2. Inversión de la carga de la prueba: en ambos sistemas jurídicos se prevé que el operador jurídico puede invertir la carga de la prueba a la parte procesal que con mayor facilidad pueda probar el hecho alegado. En Colombia, esto se realiza mediante la aplicación de la carga dinámica de la prueba, por su parte, en España se fundamenta en el principio de disponibilidad y facilidad probatoria reflejado en la sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón del 12 de diciembre de 2003 (AC 2003/1834)⁴².

3.3. Presunción de discriminación; la Ley 36 de 2011⁴³ de España establece una obligación probatoria a cargo del empleador cuando se acreditan indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual. Esta disposición coloca una carga significativa sobre el empleador para demostrar que no hubo discriminación.

Sin embargo, la normatividad española impone la carga para que el trabajador demuestre un “indicio fundado de discriminación” que, como se analizó, puede resultar insuficiente para proteger efectivamente los derechos de las personas con identidad de género y diversidad sexual.

En contraste, en Colombia no existe una disposición legal específica que establezca una inversión de la carga probatoria similar en casos de discriminación hacia la población con identidad de género y sexualidad diversa, esta protección procesal solo se ha desarrollado vía jurisprudencial.

⁴² Audiencia Provincial de Castellón, Sentencia del 12 de diciembre de 2003, AC 2003/1834, vLex: <https://vlex.es/vid/inferido-mancomunada-solidum-respectivas-16322801>

⁴³ España, Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sancionada por el Rey Juan Carlos I, *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, de 11 de octubre de 2011, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936>

Reflexiones y propuestas

Es pertinente mencionar que el pasado 19 de junio de 2024 fue aprobado el texto definitivo del Proyecto de Ley 051 de 23, “Nuevo Código Procesal del Trabajo”: “Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” en plenaria del Senado de la República. Este proyecto incluyó ciertas garantías procesales con enfoque diferencial de género. El artículo 3⁴⁴ le exige al juez garantizar el respeto de los derechos humanos fundamentales y la igualdad entre las partes, aplicando justicia retributiva, compensatoria, restaurativa y terapéutica. El artículo 28⁴⁵ le impone al juez el deber de hacer efectiva la igualdad procesal utilizando sus poderes, y el artículo 127⁴⁶ establece que las decisiones judiciales deben basarse en pruebas obtenidas legalmente.

Consideramos que implementar un enfoque diferencial de género en los procesos laborales y de seguridad social podrían ofrecer valiosas ventajas, como lo son una justicia más inclusiva que contribuye al acceso igualitario, ayudando a que se eliminen los prejuicios y situaciones de discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, alineándose, de esta manera, con las normas internacionales como los Principios de Yogyakarta y la Declaración Universal de Derechos Humanos; con esto se logra mejorar la

⁴⁴ Proyecto de Ley 051/23, “Nuevo Código Procesal del Trabajo”, Senado de la República de Colombia, 2023, art. 3,

<https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20051-23%20Nuevo%20Codigo%20Procesal%20del%20Trabajo.pdf>

⁴⁵ Proyecto de Ley 051/23, “Nuevo Código Procesal del Trabajo”, Senado de la República de Colombia, 2023, art. 28,

<https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20051-23%20Nuevo%20Codigo%20Procesal%20del%20Trabajo.pdf>

⁴⁶ Proyecto de Ley 051/23, “Nuevo Código Procesal del Trabajo”, Senado de la República de Colombia, 2023, art. 127,

<https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20051-23%20Nuevo%20Codigo%20Procesal%20del%20Trabajo.pdf>

equidad en el sistema judicial colombiano y contribuir a la reivindicación de los derechos de la sociedad con identidad de género y sexualidad diversa.

Por lo anterior, reconocemos la iniciativa de incluir el enfoque diferencial de género en el proyecto de Ley 51 de 2023, lo cual ayudaría al operador judicial a equilibrar la carga de la prueba en cumplimiento del principio de igualdad. Sin embargo, consideramos que debieron tenerse en cuenta medidas adicionales respecto a la flexibilización de la valoración y carga probatoria, ya que estos son los escenarios donde la población con identidad y sexualidad de género diversa encuentra mayores barreras en el acceso efectivo a la justicia y la protección de sus derechos.

Por esta razón, proponemos que se incluya un artículo similar a la normativa española que invierte la carga de la prueba en casos donde existan indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental. En particular, sugerimos que el operador judicial minimice la rigurosidad para evaluar estos indicios, asegurando que se consideren las particularidades y contextos específicos de cada caso.

Un ejemplo de esto podría ser que el operador judicial otorgue validez probatoria a la declaración de la parte que formula la queja o denuncia en contra del empleador, especialmente cuando se determine que una persona ha sido violentada por su orientación sexual o identidad de género. Esto ayudaría a evitar la revictimización y aseguraría una protección más efectiva de los derechos de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Por otra parte, consideramos que en los procesos especiales por estabilidad laboral reforzada debió analizarse la creación de un fuero de discriminación por género por despido injusto, en el que se tramite por un proceso especial, dada la celeridad requerida y la necesidad de proteger los derechos constitucionales involucrados.

Finalmente, es crucial que el Consejo Superior de la Judicatura realice capacitaciones con enfoque de género para los operadores judiciales, tal como lo dispuso la Sentencia C-067 del 16 de marzo de 2023⁴⁷. La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial ha avanzado en esta dirección mediante talleres para los Comités Seccionales de Género, proporcionando herramientas conceptuales y prácticas a jueces y magistrados de las diferentes jurisdicciones. Además, se han diseñado concursos para valorar el “Reconocimiento a la incorporación del derecho a la igualdad y la no discriminación en las sentencias judiciales”⁴⁸, incentivando a que magistrados y jueces integren la perspectiva de género y el enfoque diferencial en sus decisiones judiciales.

Así, las capacitaciones con enfoque de género aumentan la sensibilización y comprensión de los jueces y magistrados, al brindarles herramientas conceptuales y prácticas para mejorar la calidad de las decisiones judiciales. También, promueven la igualdad al reconocer sentencias que integran la perspectiva de género y fortalecen las competencias de los administradores de la justicia, asegurando un proceso más equitativo y accesible para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

⁴⁷ Sentencia C-067 del 16 de marzo de 2023.

⁴⁸ Séptima versión del concurso “Reconocimiento a la incorporación del derecho a la igualdad y la no discriminación en las sentencias judiciales”, Rama Judicial de Colombia, <https://www.ramajudicial.gov.co/-/7%C2%AA-versi%C3%B3n-del-concurso-reconocimiento-a-la-incorporaci%C3%B3n-del-derecho-a-la-igualdad-y-la-no-discriminaci%C3%B3n-en-las-sentencias-judiciales->

Conclusiones

En este estudio de derecho comparado se analizó la identidad de género, la sexualidad diversa y la flexibilización de la valoración y carga probatoria en los procesos laborales y de la seguridad social en Colombia y España, al resaltar las diferencias y similitudes en sus enfoques legales y jurisprudenciales. Partimos del interrogante sobre si la flexibilización de la valoración y carga probatoria en los procesos laborales y de seguridad social constituye un avance en la tutela efectiva de la población con identidad de género y sexualidad diversa. Encontramos que mientras España cuenta con una legislación específica, como la Ley 36 de 2011, la cual impone al empleador la carga de demostrar la ausencia de discriminación cuando el trabajador demuestra indicios fundados de discriminación, en Colombia, aunque hay avances jurisprudenciales, hace falta una normativa que fije los lineamientos en esta materia para proteger a las personas en escenarios de discriminación laboral. En última medida, asegurar la igualdad en el ámbito laboral para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, es un principio fundamental. En este sentido, la adopción de normativas específicas y la capacitación de los operadores jurídicos en sensibilización de temas de género en Colombia representan pasos cruciales hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo y justo, en el que Colombia podría servir como referente para otros contextos jurídicos a nivel mundial.

Por otra parte, consideramos que la oportunidad de generar ciertos avances en el tema objeto de estudio era con la modificación del nuevo Código del Trabajo y de la Seguridad Social. No obstante, al realizar la revisión del texto aprobado y pese a todas las discusiones jurídicas planteadas acerca de la consagración de un enfoque de género que responda a las

necesidades actuales de esta población en pro del derecho al acceso real a la administración de justicia, se observó únicamente la inclusión de tres artículos que, a nuestro juicio, son insuficientes, sin desconocer que a la fecha el Estado colombiano ha hecho un gran esfuerzo para erradicar las brechas de desigualdad, pero quedará un gran reto para los operadores jurídicos en la valoración y apreciación de las pruebas en el marco de las decisiones con enfoque de género que en adelante se tomen.

Referencias

Código General del Proceso (CGP). *Gaceta del Congreso*, n.º 123, 25 de julio de 2012. cita: (CGP), art. 167.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663. *Diario Oficial* n.º 27.407, 1950.

Colombia. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Artículo 61.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). “Precisiones sobre el Mandato de la CIDH sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTI)”. Organización de los Estados Americanos. Consultado el 25 de mayo de 2024. <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>

Constitución Española. Madrid, 1978. Congreso de los Diputados. <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=24&tipo=2>

Constitución Española. Madrid, 1978. Ministerio de Igualdad de España. Consultado el 25 de mayo de 2024. https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/igualdadgenero/Pagines/ART_CABECERA.aspx#:~:Art%C3%ADculo%209.2%20de%20la%20Constituci%C3%B3n,la%20participaci%C3%B3n%20de%20todos%20los

Constitución Política de Colombia de 1991.

Constitución Política de Colombia. *Gaceta Constitucional* n.º 123, 1991.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-067 del 16 de marzo de 2023. Consultado el 25 de mayo de 2024. Sentencia C-067/2023.

- Corte Constitucional de Colombia. “Sentencia C-086/16”. Bogotá, 10 de febrero de 2016. Expediente T-5.384.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-086/16. 2016. Expediente C-086/16. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-086-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-067 de 2023. 15 de agosto de 2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/SU067-23.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-067 de 2023. Expediente T-8.842.342, 16 de marzo de 2023.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-423/11. 2011. Expediente T-423/11. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-423-11.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-423/11. M. P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá, D. C., 2011. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-423-11.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-590/09. Alejandro Manuel Arrieta Barrera y Magola Isabel Lozano Polo vs. Juzgado de Descongestión y Sala Penal de Descongestión de Extinción de Dominio del Tribunal Superior. 2009 <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-590-09.htm>
- Corte Constitucional. Sentencia T-835/00. Samuel Ballén Suárez vs. Febor. 2000. [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-835-00.htm#:~:text=%22La %20acci %C3 %B3n %20de %20tutela %20cabe,cuya %20configur aci %C3 %B3n %20tambi %C3 %A9n %20debe %20acreditarse](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-835-00.htm#:~:text=%22La%20acci%C3%B3n%20de%20tutela%20cabe,cuya%20configuraci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20debe%20acreditarse)
- España. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 311, de 29 de diciembre de 1978.
- España. Constitución. Art. 96.1. Madrid, 1978. <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=96&tipo=2>
- España. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 7, de 8 de enero de 2000, pp. 575-728.
- España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 227, de 18 de septiembre de 2010. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-14538>

- España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sancionada por el Rey Juan Carlos I. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, de 11 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15936>
- España. Ley 4/2023, de 28 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, 2023. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-XXXX>
- España. Ley 4/2023, de 28 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 51, 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20finalidad,as%3%AD%20como%20de%20sus%20familias>
- España. Ley de Enjuiciamiento Civil. Art. 217. Madrid, 2000. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-323>
- España. Tribunal Constitucional. Sentencia 104/2014, de 23 de junio. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 178, de 23 de julio de 2014. Consultado el 25 de mayo de 2024. STC 104/2014 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-7698
- Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC). *Boletín Oficial del Estado*, 2000.
- Navarro, Camila. “Sala Laboral convoca a la ciudadanía a participar en Proyecto de Ley de ‘Nuevo Código Procesal del Trabajo’”. 18 de septiembre de 2023. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2023/09/18/sala-laboral-convoca-a-la-ciudadania-a-participar-en-proyecto-de-ley-de-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo/>
- Ortells, Manuel. *Manual de derecho procesal civil*. Madrid: Editorial Jurídica, 2012.
- Rama Judicial de Colombia. “Séptima versión del concurso 'Reconocimiento a la incorporación del derecho a la igualdad y la no discriminación en las sentencias judiciales’”. Consultado el 25 de mayo de 2024. <https://www.ramajudicial.gov.co/-/7%2%AA-versi%C3%B3n-del-concurso-reconocimiento-a-la-incorporaci%C3%B3n-del-derecho-a-la-igualdad-y-la-no-discriminaci%C3%B3n-en-las-sentencias-judiciales->
- Ramon Mulet, Margalida. La carga de la prueba: estudio jurisprudencial del artículo 217 LEC., Madrid. <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/372?show=full>
- Tribunal Constitucional. Sentencia 104/2014, de 23 de junio. Fundamento Jurídico 7. <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24397>

Tribunal Constitucional. Sentencia 140/2014, 11 de septiembre.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/24740>

Tribunal Constitucional. Sentencia 30/2002, 11 de febrero.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/4319>

Tribunal Constitucional. Sentencia 98/2003, 2 de junio.
<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/5082>

Senado de la República de Colombia. Proyecto de Ley 051/23. “Nuevo Código Procesal del Trabajo”. 2023.

[https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos %20Radicados/proyectos %20de %20ley/2023 %20- %202024/PL %20051-23 %20Nuevo %20Codigo %20Procesal %20del %20Trabajo.pdf](https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2023%20-%202024/PL%20051-23%20Nuevo%20Codigo%20Procesal%20del%20Trabajo.pdf)