



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

()

Por medio de la cual se establece un protocolo y directrices para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la ley 2114 de 2021

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y las conferidas en los numerales 1, 2, 3, 5, 6, 7, 11, 15 del artículo 6º, y los artículos 22, 23, 24, 27 del Decreto 4108 de 2011,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia establece el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, generando deberes para las autoridades públicas consistentes en generar garantías efectivas para su protección, entre ellas aquellas relacionadas con la promoción de condiciones eficaces para la materialidad del derecho particularmente a favor de personas que por su condiciones se puedan encontrar en situaciones de debilidad manifiesta o especial protección constitucional.

Que el Estado colombiano ha asumido compromisos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad por cuenta de lo establecido en los artículos 53 y 93 constitucionales, normas que por jerarquía jurídica y valor normativo permiten reconocer la noción de principio y derecho que caracteriza a la igualdad y la no discriminación en la ley, así como la importancia de hacerla material y eficaz en el ámbito de las relaciones laborales.

Que el Estado colombiano ha ratificado los convenios 100 “*Sobre Igualdad de remuneración*” y 111 “*Sobre la discriminación en el empleo u ocupación*” de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, mediante Decreto Ley 1262 de 1997 y la Ley 22 de 1967, respectivamente.

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos ratificada por el Estado colombiano estableció en su artículo 2 el deber de adopción de medidas internas para garantizar derechos humanos como el de igualdad en atención a que “*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley*”, compromiso internacional que se reafirma en el Pacto de San Salvador sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través del cual se amplía esta noción ante la necesidad de brindar condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Continuación de la Resolución: *“Por medio de la cual se establece un protocolo y directrices para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la ley 2114 de 2021”*

Que el Estado colombiano mediante la Ley 248 de 1995 ratificó la Convención Belem do Pará *“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”*, la cual establece en su artículo 4 literal f) el derecho de igualdad ante la ley y de la ley, pero también el deber de adopción de medidas específicas señalado en el artículo 8 b), que entre otros aspectos reafirma la necesidad de *“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer”*.

Que la Ley 2114 de 2021, estableció en su artículo 3 numeral 1), una serie de medidas para proteger a trabajadores y trabajadoras de situaciones de discriminación en el trabajo, y que entre los aspectos regulados desde la adición del artículo 241A al Código Sustantivo del Trabajo se encuentra la prohibición de exigencia de práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso y permanencia a cualquier actividad laboral.

Que el presidente de la República de Colombia adoptó la política pública de trabajo digno y decente mediante Decreto 1527 de 2024, norma que habilita nuevos escenarios para la promoción de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras del mundo del trabajo, y la obligación de generar las condiciones propicias para que puedan ejercer de manera real y efectiva los derechos fundamentales del trabajo.

Que la honorable Corte Constitucional en sentencia T-202 de 2024 con ponencia de la honorable magistrada Diana Fajardo Rivera, ordenó al Ministerio del Trabajo:

“SEXTO. ORDENAR. al Ministerio del Trabajo que a más tardar en el término de seis (6) meses contados a partir de la notificación de la presente providencia, emita un protocolo en donde define las directrices que considere necesarias para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021 que habilitó la posibilidad de que las candidatas puedan seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar los exámenes de sangre que les hayan sido ordenados en el evento en el que las evaluaciones médicas pre ocupacionales involucren muestras de sangre”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objeto. Establecer un protocolo dirigido a las empresas ya sean personas naturales o jurídicas, para que en el marco de sus procesos de contratación laboral implementen, a través de procedimientos internos, ya sea de gestión de calidad o propios del relacionamiento laboral como los reglamentos internos del trabajo, medidas para reconocer la importancia del derecho a la igualdad y no discriminación a favor de las mujeres, con el fin de que aquellas

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establece un protocolo y directrices para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la ley 2114 de 2021"

personas que se presenten a convocatorias formales para ingreso a empleos no sean objeto de acciones o medidas de discriminación.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución aplicará a todas las empresas formalmente constituidas, ya sean personas naturales o jurídicas, lo cual implica el deber de generar e implementar medidas antidiscriminatorias conforme a lo establecido en el numeral 1 del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021.

Artículo 3. *Deber de creación de medidas antidiscriminatorias de las mujeres en los procedimientos internos.* Las empresas privadas deberán crear e implementar a través de procedimientos internos, ya sea de gestión de calidad o propios del relacionamiento laboral como los reglamentos internos de trabajo, medidas de protección de los derechos de las personas y en especial de las mujeres que se postulen en convocatorias para acceso al empleo, de tal manera que no sean objeto de aplicación de acciones que impliquen escenarios o conductas de discriminación laboral, entre ellas aquellas relacionadas con la solicitud y practica de pruebas de embarazo, la cual solo podrá solicitarse con el consentimiento previo de la persona que participa en el proceso de ingreso laboral, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Artículo 4. *Medidas mínimas para implementar procedimientos internos.* Las empresas en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, deberán como mínimo implementar las siguientes medidas para garantizar el derecho a la igualdad material de mujeres que se postulen a empleos, con el objeto de que no sean víctimas de discriminación por cuenta de exigencias de pruebas de embarazo:

- a) Los procedimientos, solicitudes, formularios, formatos y documentos, ya sean en formato físico o digital, que se pretendan diligenciar para el acceso a la información de postulantes a empleos, por ningún motivo pueden sugerir la obligación de realizar una prueba de embarazo. Conforme al mandato de ley esto solo podrá realizarse con el consentimiento expreso, previo e informado otorgado con anterioridad por la persona postulante, y en caso de que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.
- b) Las empresas deberán incorporar en sus procesos contractuales con proveedores o terceros en la prestación de servicios de salud, la salvaguarda de protección de información sobre estados de embarazo de personas que se postulen a procesos de ingreso a empleos que se oferten. Para ello y en garantía del mandato constitucional de igualdad y no discriminación, elaborarán formato de negativa de acceso a información sobre estado de embarazo de quien se postule a un empleo ofertado, y su negativa a conocer los resultados que sobre esta condición pueda revelarse de cualquier examen médico a realizarse para dicho ingreso.
- c) Las empresas que tengan por objeto prestar servicios de salud y que estén habilitadas por el Ministerio de Salud y Protección social para realizar exámenes preocupacionales o de preingreso para acceso a

Continuación de la Resolución: "Por medio de la cual se establece un protocolo y directrices para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la ley 2114 de 2021"

empleos, por ningún motivo pueden otorgar al empleador que oferta empleos algún tipo de información sobre el estado de embarazo de personas postulantes, a menos que este último o la persona que participa en el proceso de preingreso entregue mediante documento que acredite consentimiento previo, libre, voluntario e informado por escrito como requisito para revelar un posible estado de embarazo.

- d) Si la empresa que oferta empleos o da inicio a procesos de contratación laboral mediante la apertura de convocatorias de preingreso o ingreso requiere la realización de exámenes de sangre para la salvaguarda de aspectos propios de la Seguridad y la Salud en el Trabajo respecto de otros empleados que ya se encuentran contratados formalmente, deberá informar al postulante o a la persona que está realizando el proceso de preingreso laboral, sobre la posibilidad de que sea ella misma quien escoja el centro médico, de salud o laboratorio para su realización, sin que se omita la importancia de que sea un lugar o empresa habilitado legalmente para la prestación de dicho servicio.

Artículo 5. Medidas para la garantía y protección de derechos. Las empresas, ya sean personas naturales o jurídicas, que realicen o ejecuten actos constitutivos de discriminación en el empleo derivados del acceso a datos e información sensible sobre el estado de embarazo conforme lo establecido en el artículo 3 numeral 1 de la Ley 2114 de 2024, serán objeto de investigaciones administrativas sancionatorias por parte del Ministerio del Trabajo, y la graduación de las sanciones se realizará en consideración a lo establecido en el numeral 9 del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 dado el valor jurídico del derecho a la igualdad y la no discriminación.

Artículo 6. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

Proyectó: Juan Nicolás Escandón
Director de Derechos Fundamentales del Trabajo
Diana Carolina Galindo Poblador
Directora de Riesgos Laborales

Revisó:
Aprobó: