



Consideraciones finales

La jurisprudencia laboral de la Suprema Corte sobre el principio de igualdad y no discriminación es abundante y dinámica. Además, es claro que tanto la frecuencia con que se invoca este derecho en el litigio, como en las propias decisiones del Tribunal de cierre se ha venido incrementado desde la reforma de derechos humanos de 2011. Además, el desarrollo de este principio se ha dado, también, mediante la apelación a fuentes de derecho internacional de los derechos humanos y de las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos humanos.

Algo que vale la pena destacar es el desarrollo doctrinal de la Corte respecto de la igualdad y no discriminación en relación con las diferentes prestaciones, instituciones o hechos laborales o prelaborales. No se trata en este caso, de una apelación recurrente, pero genérica al principio, sino que la Corte hace un esfuerzo argumentativo para explicitar cómo se expresa en cada caso. Esto ocurre en los diversos tipos de fallos: amparos directos e indirectos, acciones de inconstitucionalidad y contradicciones de tesis.

A diferencia de otros cuadernos de jurisprudencia laborales, en éste sobre el principio de igualdad y no discriminación no hay muchas sentencias en la categoría de "razones similares". Se cita un fallo de esa manera cuando se trata de decisiones iguales en lo relevante y que, por eso, no es necesario hacer diversas fichas individuales. Entonces, en relación el principio de igualdad, los casos son tan singulares que hay muy pocas apelaciones a esas razones similares. Esa particularidad se debe tanto a las decisiones de la Corte, como a la manera en la que resolvieron los jueces de instancia ordinaria y constitucional y los argumentos de las demandas y las contestaciones.

En este cuaderno de jurisprudencia clasificamos las decisiones en 10 escenarios constitucionales de litigio. Hay fallos que están en más de un escenario porque el principio de igualdad y no discriminación es estudiado respecto de diferentes derechos, instituciones o titulares, por ejemplo, niñez, género y acceso a guarderías como prestación de seguridad social. En el primer escenario, se encuentran los asuntos sobre discriminación laboral por condiciones de salud. En segundo lugar, se agrupan las sentencias sobre discriminación laboral por discapacidad. En tercer lugar, pueden encontrarse los fallos sobre discriminación laboral por edad y en el cuarto, por cuestiones de género. En el quinto patrón fáctico están reunidos los

casos de discriminación por nacionalidad y de los requisitos para acceder a cargos públicos. En el sexto escenario se encuentran los casos de trabajadores de confianza, subcontratados y temporales. En séptimo lugar están agrupados los casos sobre los requisitos para acceder al derecho a la seguridad social. En el octavo patrón fáctico se encuentran los fallos sobre trabajadores de la educación y sindicatos. A continuación, en el patrón fáctico nueve están las decisiones sobre los miembros de las Fuerzas Armadas y las corporaciones policiales. Finalmente, en el escenario diez, se encuentran los casos que, debido a su singularidad, no encajaban en ninguno de los nueve primeros. Aquí se reúnen las sentencias sobre habitaciones para fumadores, exigencia de títulos profesionales, tatuajes y discriminación, entre otros.

Entre los temas que sería importante revisar con más detenimiento, en especial, por parte de la academia, están los posibles efectos discriminatorios que las responsabilidades de cuidado producen respecto de ciertos trabajadores, el desarrollo del test de igualdad y la identificación discriminaciones indirectas en el ámbito laboral y cómo podrían plantearse litigios sobre la violación del derecho a la igualdad y no discriminación respecto de trabajadores informales. Un tema más que sería interesante explorar es el de la relación entre las condiciones de salud como inhabilitantes para desempeñar ciertas labores, es especial, las vinculadas con la seguridad pública y el principio de no discriminación.