

## TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-141/24

### DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZONES DE GENERO-Configuración

(La Universidad accionada) no logró desvirtuar la presunción de inconstitucionalidad en la falta de renovación del contrato de trabajo de la (accionante) y, por lo tanto, esa actuación vulneró su derecho fundamental a la igualdad. La falta de renovación del contrato de la accionante obedeció, en principio, a una conducta discriminatoria por la presentación de una queja de acoso laboral debidamente fundada que requería ser investigada. Además, la ausencia de renovación del contrato de trabajo parece derivarse de una retaliación o discriminación de segundo orden debido a que la accionante mostró solidaridad con una mujer que denunció actos de acoso laboral y violencia de género.

ACOSO LABORAL-Limitaciones constitucionales a la facultad del empleador de no renovar un contrato de trabajo

(i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; (ii) para que esa protección legal proceda la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y una autoridad administrativa o judicial competente debe verificar esa circunstancia; (iii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; (iv) esa protección legal aplica para todas las relaciones laborales, sin importar el tipo de contrato laboral, y (v) en los contratos de trabajo sometidos a un término fijo el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación, pero no una causa objetiva para no renovar una relación laboral con una persona víctima de acoso laboral.

### VIOLENCIA DE GÉNERO AISLANTE-Concepto

La violencia de segundo orden (también conocida como violencia de género aislante) es aquella ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las

mujeres. En el campo laboral, esa categoría incluye actos de muy diversa naturaleza, incluida la desvinculación laboral o cualquier otro trato desfavorable que se desprenda de la defensa o el apoyo a personas que han presentado denuncias por violencia de género, al punto en que también se ha denominado “discriminación de segundo orden”.

ACOSO LABORAL-Procedencia de tutela frente a los mecanismos de la ley 1010/06

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA-La Constitución no solo le impone límites sino también desarrollos para la consolidación de los derechos fundamentales de los estudiantes y de la comunidad educativa

(...) la autonomía universitaria bajo ninguna de sus dimensiones ampara aquellas actuaciones que afectan injustificadamente los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria y que, al ser arbitrarias, no se ajustan a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. Por lo tanto, la autonomía universitaria no implica una potestad absoluta y su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes.

ACOSO LABORAL-Medidas preventivas y correctivas establecidas en la ley 1010/06

CONTRATO DE TRABAJO-Definición

PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO-Alcance y contenido

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Valoración por el juez si despido constituye vulneración de derechos fundamentales del trabajador, lo que conlleva a declarar inconstitucionalidad o ineficacia del despido

DENUNCIA DE VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LA MUJER-Discurso especialmente protegido

DISCRIMINACION Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER-Empleadores deben luchar contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella

PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO-Contenido y alcance

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO-Forma de combatir la violencia

contra la mujer

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO-Debe orientar siempre las actuaciones de los operadores de justicia, armonizando los principios constitucionales y la especial protección otorgada a la mujer

DERECHO AL TRABAJO Y PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DE GENERO-Garantía constitucional de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras

PRESUNCION DE DISCRIMINACION-Se invierte la carga de la prueba a favor de la persona que denuncia haberla sufrido

PRESUNCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD POR DESPIDO INJUSTIFICADO-Análisis fáctico de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la terminación del vínculo laboral

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO-Estándares normativos para prevenir, sensibilizar, investigar y confrontar las conductas de discriminación, violencia y acoso en razón del género

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencia T-141 de 2024

Referencia: expediente T-9.497.595.

Acción de tutela interpuesta por Karina Sánchez Sánchez en contra de la Universidad Tecnológica de Pereira, el comité de convivencia laboral, el Sindicato De Trabajadores Sintraunicol, Juan Pablo Trujillo Lemus, Jairo Alberto Mendoza Vargas y Jimmy Alexander Cortés Osorio.

Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo.

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada Diana Fajardo Rivera, el magistrado Juan Carlos Cortés González y la magistrada Natalia Ángel Cabo, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, profiere la siguiente:

#### SENTENCIA.

Esta decisión se expide dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos, en primera instancia, por el Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad del Circuito de Pereira y, en segunda instancia, por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en el marco de la acción de tutela promovida por Karina Sánchez Sánchez en contra de la Universidad Tecnológica de Pereira, el comité de convivencia laboral de esa universidad, el Sindicato de Trabajadores Sintraunicol, Juan Pablo Trujillo Lemus, Jairo Alberto Mendoza Vargas y Jimmy Alexander Cortés Osorio.

El expediente de la referencia fue seleccionado para revisión, mediante auto del 31 de agosto de 2023, por la Sala de Selección de Tutelas Número Ocho conformada por el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo y la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, y asignado por reparto a la magistrada Natalia Ángel Cabo para la sustanciación y elaboración de la ponencia.

#### Síntesis de la decisión

La Sala Primera de Revisión estudió una acción de tutela interpuesta por una ciudadana para obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso, por considerar que estos fueron vulnerados con la desvinculación laboral realizada por la Universidad Tecnológica de Pereira. La tutelante argumentó que tenía una protección legal como consecuencia de la presentación de una queja por acoso laboral. Según afirma la accionante, la no renovación de su contrato de trabajo ocurrió como represalia a su denuncia de acoso laboral en contra del señor Jairo Alberto Mendoza Vargas, en la que manifestó haber sido acosada por apoyar a una mujer que presentó una queja por acoso laboral y violencia de género. Al respecto, la universidad accionada argumentó que esta desvinculación ocurrió cómo consecuencia de la terminación de la vigencia pactada.

La Sala de Revisión encontró que la acción de tutela era procedente y cumplía con cada uno de los requisitos de procedibilidad. En cuanto al fondo, la Sala abordó: (i) la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la autonomía universitaria; (ii) la regulación legal y el debido proceso en la atención de las denuncias por acoso laboral; (iii) la protección jurídica de quienes presentan una queja por acoso laboral y las limitaciones constitucionales a la facultad del empleador de no renovar un contrato de trabajo; (iv) la violencia de segundo orden y el alcance del enfoque de género en el análisis probatorio judicial, y (v) la protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales y las formas de probar su existencia.

Con base en las anteriores consideraciones, la Sala concluyó que en el caso objeto de estudio no era posible determinar con exactitud si la demandante era víctima de acoso laboral. Por lo tanto, la Sala decidió delegar en una autoridad competente la investigación correspondiente para determinar la existencia del acoso laboral denunciado por la tutelante. Sin embargo, aunque la Corte concluyó que las pruebas aportadas al proceso no permitían determinar con precisión si la demandante fue víctima de acoso laboral, los indicios mencionados en el expediente indicaban que la decisión de no renovar el contrato de trabajo de la accionante fue una retaliación, esto es, un trato menos favorable o una discriminación de segundo orden, por su queja por acoso laboral y por el apoyo que le brindó a una profesora que, a su vez, denunció a la misma persona por violencia de género y acoso laboral.

De esta manera, la Sala indicó que la universidad accionada no desvirtuó la presunción de inconstitucionalidad en la falta de renovación del contrato de trabajo de la accionante y, por lo tanto, precisó que esa actuación vulneró su derecho a la igualdad. Así, la falta de renovación del contrato de trabajo parecía derivarse de una retaliación o discriminación de segundo orden. La Sala consideró que la accionante no fue contratada a pesar de ser idónea para el cargo. Por lo que, de acuerdo con el contexto, era posible ver la sistematicidad de los hechos y la evaluación integral de estos permite deducir la existencia de una situación discriminatoria.

## I. I. ANTECEDENTES

La accionante, Karina Sánchez Sánchez, interpuso acción de tutela para obtener la protección

de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso, por considerar que estos fueron vulnerados con la desvinculación laboral realizada por la Universidad Tecnológica de Pereira. La tutelante argumentó que tenía una estabilidad laboral reforzada por haber presentado una queja de acoso laboral.

### 1.1. Hechos y pretensiones

1. 1. El 24 de enero de 2011, Karina Sánchez empezó a trabajar en la Universidad Tecnológica de Pereira, a través de un contrato de obra o labor con la empresa intermediaria Seleccionemos de Colombia S.A.S., en el cargo denominado “asistencial III”. El 1 de marzo de 2012 la accionante suscribió otro contrato de trabajo con la misma empresa intermediaria para desempeñar el cargo de auxiliar administrativo del programa académico de la maestría en instrumentación física, adscrita a la Facultad de Ciencias Básicas de la universidad mencionada. En el 2016, ese contrato fue cedido a la empresa Temporario S.A.S.

2. El 16 de enero de 2017, la accionante fue vinculada directamente con la Universidad Tecnológica de Pereira. La demandante precisó que en esa nueva vinculación laboral continuó a cargo de las mismas funciones, con el mismo horario de trabajo, en la misma dependencia de la universidad y bajo la dirección de los mismos jefes inmediatos. La modalidad del nuevo contrato fue “contrato ocasional de proyectos”.

3. La accionante manifestó que suscribió varios contratos ocasionales de proyectos, en los que desempeñó el mismo cargo y estuvo adscrita a la misma dependencia. Esos contratos ocasionales de proyectos fueron suscritos sucesivamente desde el 2017 hasta el 2022. De conformidad con la información suministrada por la accionante, desde que empezó a desempeñar sus labores en la universidad para el año 2011, actuó bajo la dirección de su jefe inmediato, el director de la maestría en instrumentación física, quien era el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas.

5. En el escrito de tutela se precisaron los actos de acoso y hostigamiento que el señor Mendoza ejerció en contra de la accionante. La señora Karina manifestó que aquellos consistieron, por ejemplo, en: modificarle constantemente sus responsabilidades laborales; ignorarla en la oficina; obstaculizar su trabajo y desempeño; y emplear expresiones como “no tiene el perfil para ese cargo” y “ya cumplió su ciclo en la maestría”. Asimismo, de acuerdo

con lo que indicó la accionante, por la relación de amistad de su jefe con el decano de la facultad, de manera amenazante dijo en una ocasión “no le des papaya al Decano” y “voy a estar con lupa mirando todos los procesos que hace esa vieja [refiriéndose a la accionante] para que todo el mundo se dé cuenta que no sabe nada y no sirve para nada”.

6. La señora Karina Sánchez también manifestó que su jefe, tras la denuncia de acoso interpuesta en su contra, descuidó sus funciones como director de la maestría. Al respecto, a juicio de la accionante, el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas se enfocó en “hacerle la guerra” a la profesora denunciante. Por esa razón, según relató la demandante, sus funciones (las de la señora Karina Sánchez) se multiplicaron, pues tuvo que asumir las funciones propias del cargo y las de su jefe.

7. En esas circunstancias, el 7 de diciembre de 2022, la accionante radicó una denuncia ante el comité de convivencia laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira en la que puso en conocimiento los presuntos actos de acoso realizados por el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas en su contra. Sin embargo, con base en lo que indicó la accionante, el comité omitió darle trámite a la denuncia y sus integrantes “se han mostrado muy condescendientes con Mendoza dentro del proceso de acoso y violencia de género en su contra por parte de la profesora mencionada anteriormente”.

8. El último contrato de la accionante terminó el 18 de diciembre de 2022. La accionante señaló que el señor Jairo Mendoza no manifestó interés para renovarlo, pues el departamento de Talento Humano de la universidad, para el proceso de contratación, emitió el 29 de noviembre un comunicado dirigido a los directores con el fin de que dieran el aval para la renovación de los contratos. La accionante se dirigió ante el señor Jairo Mendoza (jefe inmediato), el señor Juan Pablo Trujillo Lemus (decano de la facultad) y el señor Jimmy Cortés (nuevo director de la maestría) con el fin de que le informaran si se le renovarían su contrato, como había sucedido desde el 2011, pero ninguno de ellos le dio una respuesta.

9. La accionante mencionó que su empleador justificó la falta de renovación del contrato en una “culminación de una vigencia por anualidad”, pero desconoció que ese mismo contrato fue prorrogado desde que ella se vinculó directamente con la universidad. La señora Karina Sánchez también indicó que era miembro del Sindicato de Trabajadores Sintraunicol y, por lo tanto, acudió ante dicha organización para obtener apoyo, acompañamiento, protección y

defensa. Sin embargo, a la fecha de interponer la acción de tutela, la demandante indicó que no había recibido ninguna respuesta del sindicato.

10. La señora Karina Sánchez también indicó que tiene 55 años, vive sola, no cuenta con ninguna persona que apoye su manutención y su único medio de subsistencia corresponde a los ingresos devengados como trabajadora de la Universidad Tecnológica de Pereira. Así, con base en lo anterior, la actora solicitó el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso y, en consecuencia, se: (i) ordene su reintegro en el cargo que desempeñaba como auxiliar administrativa; (ii) se suspenda la no renovación de su contrato, y (iii) se ordene el cese de las acciones constitutivas de acoso laboral a las que fue sometida.

## 1.2. Respuestas de los demandados

11. Jaime Alberto Mendoza Vargas manifestó que la acción de tutela no cumple con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. En relación con la inmediatez, el señor Mendoza Vargas indicó que no era claro a partir de qué momento había ocurrido la vulneración a los derechos fundamentales de la demandante, pues la vinculación laboral de la accionante con la universidad inició en el 2011. Sobre la subsidiariedad, el accionado manifestó que la demandante podía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral o a la jurisdicción de lo contencioso administrativo. El accionado también mencionó que ella podía agotar los medios de defensa ante el comité de convivencia laboral de la universidad, el control interno disciplinario ante la entidad educativa o, incluso, ante la Procuraduría General de la Nación.

12. Asimismo, el accionado indicó que no tiene legitimación en la causa por pasiva, porque: (i) la decisión de renovar la contratación de la accionante fue un asunto que le correspondió a la oficina de gestión del talento humano de la universidad; (ii) el director de la maestría no tiene la función de renovar contratos; (iii) la demandante realizó “manifestación (sic) calumniosas, aseveraciones que no se encuentran convalidadas por sentencia o fallo administrativo”, y (iv) él no fue empleador de la accionante. Además, el señor Mendoza Vargas sostuvo que los contratos ocasionales mencionados por la accionante en el escrito de tutela son celebrados en el marco de la autonomía universitaria y, para el caso de la maestría que dirige, se rigen por el Acuerdo 21 de 2007, la Resolución 2577 de 2015 y son financiados

con recursos provenientes de la autogestión.

13. La Universidad Tecnológica de Pereira, a través del rector Luis Fernando Gaviria Trujillo, mencionó que tiene la facultad de reglar sus contrataciones a través del estatuto de contratación de esa universidad que contiene la figura de los contratos transitorios administrativos y ocasionales de proyectos, “como un tipo de vinculación de personal que es requerido según las necesidades puntuales de la academia o de la administración según sea el caso, por un periodo fijo y según la disponibilidad presupuestal de cada vigencia”. Por tanto, el rector manifestó que la mencionada figura constituye un contrato de trabajo y contiene dentro de sus cláusulas el reconocimiento, la liquidación y el pago de todos los beneficios prestacionales a los que tiene derecho cualquier servidor del nivel territorial.

14. La universidad también señaló que no vulneró los derechos fundamentales de la demandante porque, desde que fue suscrito el contrato ocasional de proyectos, ella conocía de la fecha de terminación de esa relación contractual. Además, esa entidad manifestó que no se cumple con el requisito de subsidiariedad en las acciones de tutela, pues la demandante cuenta con otros mecanismos para la protección de sus derechos fundamentales. La entidad también consideró que no se presentó una vulneración a los derechos fundamentales de la accionante porque, para la fecha en la que interpuso la tutela, no se había realizado la contratación de transitorios para el año 2023. Así, la entidad indicó que se trataba de una vulneración hipotética y remota.

“ocasional, tiene una temporalidad, el ordenador del gasto es el rector y que su desvinculación no es producto de la conducta de ningún servidor público de la universidad, sino que es producto del cumplimiento de una condición previamente establecida en el contrato como lo es la terminación del plazo de ejecución”.

16. El señor Juan Pablo Trujillo Lemus, en calidad de decano de la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad Tecnológica de Pereira, manifestó que no tiene legitimación en la causa por pasiva. Él indicó que los problemas de índole contractual deben ser resueltos por el representante legal de la universidad o, en su defecto, por la dependencia de gestión de talento humano de la institución educativa a la que pertenece. El decano también señaló que la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad, pues la accionante cuenta con la posibilidad de acceder a otros órganos de control que tienen competencia para

atender las acusaciones de acoso laboral.

17. El señor Jimmy Alexander Cortés Osorio, en calidad de director por encargo de la maestría en instrumentación física desde el 2 hasta el 6 de diciembre de 2022, manifestó que carece de legitimación en la causa por pasiva. Él indicó que no tiene ninguna injerencia en las contrataciones que efectuó la universidad y que tampoco tuvo ninguna relación con los hechos expuestos por la demandante. En esa medida, el señor Cortés Osorio solicitó su desvinculación del trámite de tutela.

18. El Sindicato de Trabajadores Sintraunicol, a través de su representante Martha Lucía Villabona Bayona, señaló que el señor Jairo Alberto Mendoza sí tuvo injerencia en los procesos de contratación porque, en su calidad de jefe inmediato de la accionante y de director de la maestría en instrumentación física, debió diligenciar un formato sobre el personal que debía o no continuar trabajando en la dependencia que dirigía. En particular, el sindicato mencionó que el área de gestión del talento humano contrata y desvincula a las personas, de conformidad con lo que le indican los directores de las distintas dependencias de la universidad. Ese sindicato también mencionó que la universidad realiza cada año una evaluación de desempeño a sus empleados. Al respecto, mencionó que, conforme a lo indicado por la demandante en el escrito de tutela, sus resultados siempre fueron satisfactorios. Sobre este caso, la organización sindical sostuvo que la accionante cumplió más de 11 años vinculada al establecimiento educativo, por lo que es posible concluir que ella tenía unas expectativas de continuidad de la relación laboral.

19. La organización sindical manifestó que brindó asesoría jurídica y administrativa para que se le garantizarán los derechos laborales al interior del plantel educativo. Finalmente, la entidad solicitó al juez de tutela conceder el amparo a la accionante y, en consecuencia, acceder a sus pretensiones relacionadas con el reintegro laboral porque, aunque no era titular de un fuero sindical, sí estaba amparada por un fuero de estabilidad laboral reforzada en virtud a la queja de acoso laboral que presentó.

### 1.3. Decisiones objeto de revisión

#### 1.3.1. Primera instancia

20. El Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad del Circuito de Pereira

declaró improcedente la acción de tutela por no cumplir con los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. Sobre el requisito de inmediatez, el juzgado argumentó que la vinculación contractual de la demandante con la Universidad demandada inició hace once años, por lo que no podía ahora cuestionar, a través de una acción de tutela, la manera en la que esa contratación se efectuó. De igual modo, la juez de instancia refirió que la demandante conocía desde enero de 2020 que la vigencia de ese contrato terminaba el 18 de diciembre de 2022.

21. Sobre el requisito de subsidiariedad la juez indicó que la demandante podía acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, para reclamar la protección de los derechos que consideraba vulnerados. Por otro lado, la autoridad judicial consideró que la accionante tampoco demostró la configuración de un perjuicio irremediable que ameritara, por lo menos, un amparo transitorio de los derechos fundamentales invocados.

### 1.3.2. Impugnación

23. La demandante argumentó que, en esas circunstancias, acudir a la jurisdicción ordinal laboral resulta en una protección tardía de sus derechos, pues los términos de desarrollo de un eventual proceso y su sentencia en la jurisdicción ordinaria conllevarían a un extenso e indeterminado periodo de tiempo durante el cual no tendría los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. Así, ese mecanismo no proporciona una protección eficaz y adecuada a los derechos amenazados. La señora Karina también mencionó que se encuentra en edad prepensional y que, además, tiene la calidad de presunta víctima dentro de un proceso por acoso laboral en contra de uno de los accionados quien, a su vez, era su jefe inmediato.

24. La accionante informó en el escrito de impugnación que el 29 de noviembre del 2022, como es habitual para el proceso de contratación al interior de la universidad demandada, el departamento de talento humano emitió el comunicado número 02-132-2790 mediante el cual instó a los diferentes entes administrativos y financieros a dar el aval para la contratación del año siguiente, es decir, lo relacionado con la renovación del contrato para las personas que tuvieran a su cargo. Con base en ese comunicado, según la accionante, los directivos, jefes de área y jefes de maestría debían indicar quiénes de las personas a su

cargo continuarían para el año siguiente. Tal como lo relató la accionante, para el 29 de noviembre de 2022, el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas se encontraba facultado y en pleno conocimiento del trámite administrativo para darle continuidad a su contrato laboral.

25. La tutelante también indicó que el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas no se pronunció frente a la continuidad de su contratación. Esa omisión, para la accionante, produjo la terminación del vínculo laboral, en vista de que ella no tuvo ninguna queja relacionada con su desempeño laboral.

### 1.3.3. Segunda instancia

26. La Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira confirmó la decisión adoptada en primera instancia. Esa autoridad judicial, aunque encontró acreditado el requisito de inmediatez, también señaló que la tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad. El tribunal manifestó que la discusión que propone la accionante debe darse en la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social.

### 1.4. Actuaciones en sede de revisión

27. Mediante auto del 12 de octubre de 2023, la magistrada ponente decretó pruebas con el fin de indagar por la situación socioeconómica de la demandante, el proceso de acoso laboral adelantado en la universidad, el estado de sus aportes a la seguridad social y su desempeño laboral. Por su parte, la magistrada solicitó a la Universidad Tecnológica de Pereira información sobre la vinculación laboral de la accionante, las actuaciones adelantadas en relación con la denuncia por acoso laboral por ella interpuesta y el proceso de contratación que se sigue al interior de la institución educativa.

28. La señora Karina Sánchez Sánchez respondió que actualmente sufraga sus gastos con trabajos ocasionales que realiza como aseo doméstico. Con ese trabajo cubre el pago de servicios públicos y la alimentación la sule con el apoyo económico que recibe de sus hijas. La accionante también indicó que no cuenta con seguridad social. En relación con la queja por acoso, la demandante sostuvo que el comité de convivencia laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira la citó el 15 de febrero de 2023 para ampliar su denuncia. Después, en mayo de 2023, la actora solicitó información sobre el estado del proceso al comité de convivencia. Dicho órgano le respondió que ya no era competente para adelantar las

actuaciones pertinentes porque la demandante estaba desvinculada contractualmente de la universidad accionada y, por lo tanto, que le dio traslado de la queja a las entidades pertinentes. El 20 de junio de 2023, la Procuraduría General de la Nación, según indicó la demandante, emitió un auto en el que decidió inhibirse de adelantar el proceso porque la señora Karina no estaba acreditada como funcionaria pública.

29. La demandante también respondió que hasta el momento del despido había cotizado 610 de semanas al fondo de pensiones Porvenir y que no había adelantado ningún proceso judicial diferente a la tutela. Además, a su respuesta adjuntó: (i) una copia de la queja por acoso laboral que presentó ante el comité de convivencia laboral de la universidad, en la que manifestó que los actos de hostigamiento en su contra fueron una consecuencia directa de su decisión de no cortar su relación de amistad con la profesora que denunció a su jefe directo por acoso laboral y violencia de género; (ii) una copia de los contratos suscritos con la universidad demandada en el 2020, 2021 y 2022 y precisó que los contratos de los años previos los tenía la universidad; (iii) los resultados de todas las evaluaciones de desempeño realizadas por la universidad accionada; (iv) el reporte de la totalidad de semanas cotizadas a Porvenir; (v) una copia de la denuncia que ante la Fiscalía General de la Nación presentó la profesora vinculada a la maestría en instrumentación física, adscrita a la Facultad de Ciencias Básicas de la universidad en contra del señor Mendoza Vargas y (vi) una copia del proceso que esa misma profesora adelantó en contra de ese mismo funcionario ante la Procuraduría de Instrucción Regional de Risaralda.

30. A través de su rector, la Universidad Tecnológica de Pereira respondió a las preguntas formuladas por la magistrada ponente en el auto de pruebas. Según esa respuesta, los contratos transitorios administrativos u ocasionales de proyectos están consagrados en el estatuto de contratación de la Universidad Tecnológica de Pereira. El rector indicó que ellos corresponden a necesidades temporales generadas en la ejecución de proyectos académicos, de investigación o de extensión, que requieren de personal adicional al de planta y que, por lo tanto, habilitan a la universidad a reconocer el pago por los servicios prestados y las prestaciones sociales a que haya lugar. La posibilidad de celebrar ese tipo de contratos, que tienen una vocación de temporalidad, depende del certificado de disponibilidad presupuestal.

31. El rector de la universidad también explicó que la celebración de un contrato ocasional de proyectos está supeditada a la solicitud del responsable del área académica o administrativa,

de acuerdo con la necesidad del servicio y teniendo en cuenta las evaluaciones del servicio que anteceden a la contratación de la vigencia. Así, el representante legal de la universidad reconoció que el área de talento humano de la universidad consulta a los directivos, jefes de área o jefes de maestría sobre las personas a quienes se les renovarían los contratos ocasionales con la universidad. En el caso particular, según indicó el rector, el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas solicitó no renovar el contrato de la señora Karina Sánchez.

32. La universidad accionada omitió responder la pregunta relacionada con si las razones por las cuales la señora Karina Sánchez fue vinculada como auxiliar administrativa del programa académico de la maestría en instrumentación física, adscrita a la Facultad de Ciencias Básicas de la universidad, se mantuvieron después del despido de la accionante. Sin embargo, frente a la pregunta de si el cargo que ocupaba la accionante en la universidad aún existía o había sido ocupado por otra persona, la entidad respondió que “no existe un contrato bajo la modalidad ocasional de proyectos para la Maestría en Instrumentación Física para la vigencia 2023”. Sin embargo, la entidad sí indicó que en marzo de 2023 suscribió un contrato de prestación de servicios con otra persona, con el objeto de “prestar apoyo administrativo y el desarrollo de estrategias publicitarias a los programas de Especialización en la Enseñanza de la Física y la Maestría Instrumentación Física”, por 9 meses.

33. Sobre las situaciones de acoso denunciadas por la accionante, el establecimiento educativo precisó que los hechos de la supuesta violencia de género no fueron en contra de la accionante, sino en contra de una profesora adscrita a esa facultad. La entidad mencionó que el 26 de diciembre de 2022 la accionante presentó una queja por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo. Ese Ministerio adelantó una audiencia de conciliación el 13 de enero de 2023. Frente a la falta de ánimo conciliatorio, la entidad le indicó a la demandante que debía acudir a la jurisdicción ordinaria. Asimismo, el rector manifestó que el Ministerio remitió el proceso al comité de convivencia laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de establecer un procedimiento interno conciliatorio.

35. La universidad señaló que cuenta con estrategias de prevención, detección y atención de las violencias basadas en género. El rector indicó que se construyó el protocolo de atención orientado y avalado por el Ministerio de Educación Nacional. Sobre la pregunta relacionada con las medidas que, para el caso particular de la señora Karina, se adoptaron, con el fin de garantizarle un ambiente laboral confiable, digno y libre de discriminación y revictimización,

la entidad respondió que ante la ausencia de queja de la accionante sobre violencias basadas en género, la universidad no activó los protocolos de atención para este tipo de violencias.

36. El señor Jairo Alberto Mendoza remitió un escrito en el que reconoció que envió un correo al área de gestión humana en el que no recomendaba la renovación del contrato de la demandante. Sin embargo, el actor mencionó que “esas circunstancias no se sustentaron en su momento, para no trasgredir la reserva de la identidad de las personas que interpusieron las quejas”. El demandado envió a la Corte algunas declaraciones juramentadas, realizadas entre el 25 y 26 de octubre de 2023, con el fin de sustentar los motivos por los que sugirió la desvinculación laboral de la demandante. Una de ellas corresponde a la de una señora que le arrendó un inmueble a la accionante y que manifestó haber tenido algunos inconvenientes con ella en el marco de esa relación contractual; otra declaración corresponde a la de una funcionaria del área de gestión humana de la universidad accionada, que manifestó que en una ocasión la accionante le remitió un correo que le causó “incomodidad y estrés emocional” por poner en tela de juicio su ética. El accionante también aportó una declaración juramentada de una funcionaria del área administrativa de la facultad de ciencias básicas de la universidad accionada que indicó que la accionante constantemente remitía documentos con inconsistencias en fechas, así como con errores de ortografía y de redacción; una de un exdecano de la facultad en la que trabajaba la demandante, que mencionó que le hizo varios llamados de atención a la demandante por su desempeño laboral y por el “mal ambiente laboral que generaba”; y finalmente, la de una docente de la universidad que indicó que, desde septiembre de 2023, la accionante le ha remitido mensaje en tonos soeces e intimidantes.

## II. Consideraciones y fundamentos

### 2.1. Competencia

37. Esta Sala de Revisión es competente para revisar las sentencias proferidas para resolver las acciones de tutela de la referencia, con fundamento en el inciso 3 del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### 2.2. Presentación de la metodología de la decisión, el asunto objeto de estudio y formulación del problema jurídico

38. La señora Karina Sánchez presentó una acción de tutela para obtener el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso, frente a la decisión de la Universidad Tecnológica de Pereira de no renovar su contrato de trabajo. La tutelante argumentó que era titular de una estabilidad laboral reforzada por haber presentado una queja de acoso laboral en contra de su jefe directo. Por el contrario, la universidad accionada indicó que la terminación del contrato se debió a la finalización de la vigencia contratada, por lo que había una causa objetiva de terminación de la relación laboral. En efecto, se trataba de un contrato de trabajo ocasional de proyectos, sometido a un plazo, consistente en un tipo de contrato laboral adoptado por la universidad en el marco de su autonomía. En esas circunstancias, la Sala debe responder el siguiente problema jurídico: ¿vulnera un empleador el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y a la igualdad cuando decide no renovar el contrato de trabajo de una trabajadora que presentó una queja por acoso laboral y a la que nunca se le inició un proceso disciplinario?

39. Para resolver el asunto de la presente tutela, en primer lugar, la Sala Primera de Revisión explicará las razones por las cuales la acción de tutela analizada es procedente. En segundo lugar, la Sala abordará los siguientes ejes temáticos: (i) la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la autonomía universitaria; (ii) la regulación legal y el debido proceso en la atención de las denuncias por acoso laboral; (iii) la protección jurídica de quienes presentan una queja por acoso laboral y las limitaciones constitucionales a la facultad del empleador de no renovar un contrato de trabajo; (iv) la violencia de segundo orden y el alcance del enfoque de género en el análisis probatorio judicial, y (v) la protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales y las formas de probar su existencia. En tercer y último lugar, la Sala se pronunciará sobre el caso concreto.

2.3. La acción de tutela presentada por Karina Sánchez Sánchez es procedente para buscar la protección de sus derechos fundamentales

40. En esta oportunidad se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela, esto es, legitimación por activa y pasiva, inmediatez y subsidiariedad. A continuación, se analizarán en detalle estos presupuestos.

41. El requisito de legitimación en la causa por activa se encuentra satisfecho. El artículo 86

de la Constitución establece que toda persona puede interponer acción de tutela “por sí misma o por quien actúe a su nombre”. La señora Karina, titular de los derechos fundamentales invocados, presentó la acción de tutela a nombre propio. La legitimación en la causa por pasiva también se encuentra acreditada. De conformidad con los artículos 5 y 13 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier autoridad que presuntamente haya vulnerado o amenazado los derechos fundamentales invocados en el amparo. Asimismo, en virtud del artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela puede interponerse contra particulares respecto de quienes el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión. El numeral 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 determina que la acción de tutela procede contra un particular cuando el accionante “se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción”.

42. En esta ocasión, se acredita la legitimación en la causa por pasiva en relación con la Universidad Tecnológica de Pereira, el Comité de Convivencia Laboral de esa universidad y el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas. La universidad demandada es una entidad pública con la que la accionante tenía una relación laboral y a la que se le atribuye la violación de los derechos fundamentales de la tutela como consecuencia de la decisión de no renovar el contrato laboral. El Comité de Convivencia Laboral era el ente al interior de la universidad a cargo de tramitar la queja por acoso laboral interpuesta por la demandante y que, según la accionante, no surtió el debido trámite. Por su parte, en torno al señor Jairo Alberto Mendoza Vargas, puede deducirse que la demandante se encontraba en una situación de subordinación en relación con este porque era su jefe inmediato y era quien incidía en la decisión de la universidad de renovar la contratación de personas a su cargo. Además, según narra la tutelante, el ciudadano accionado también es responsable de la vulneración de sus derechos fundamentales por los actos de acoso laboral presuntamente ejercidos en su contra.

43. No ocurre lo mismo con el Sindicato de Trabajadores Sintraunicol, Juan Pablo Trujillo Lemus y Jimmy Alexander Cortés Osorio, quienes no están involucrados en los hechos que originaron la acción de tutela objeto de estudio. Esas personas no tenían la posibilidad de incidir en la contratación de la demandante. Igualmente, conforme a los hechos expuestos, ni los ciudadanos ni el Sindicato de Trabajadores Sintraunicol incurrieron en actos que la demandante considere como violatorios de sus derechos fundamentales. Además, en

relación con el sindicato, de las pruebas que obran en el expediente, su intervención en el proceso fue en defensa de los derechos de la accionante. Por esta razón, la Corte Constitucional decidirá desvincularlos del trámite.

44. La Sala también considera que la tutela cumple el requisito de inmediatez que exige que la acción de tutela se interponga en un término razonable y proporcional en relación con el momento en el que ocurrió la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. En efecto, la actuación que podría estimarse como violatoria de los derechos fundamentales es la fecha en que presentó la denuncia por acoso laboral el 7 de diciembre de 2022. Por su parte, la acción de tutela se presentó el 16 de diciembre de 2022. De manera que es posible concluir que la demandante acudió a la acción de tutela 9 días después de que se materializara la vulneración a los derechos fundamentales que invoca, lapso que la Sala considera razonable y proporcionado.

45. El requisito de subsidiaridad, a diferencia de lo que sostuvieron los jueces de tutela de instancia, también se cumple en este caso. En virtud de este presupuesto, todo juez constitucional debe verificar, en primer lugar, si existe un mecanismo judicial para la protección de los derechos fundamentales. En caso de que la persona cuente con otro medio de defensa judicial, en principio, la acción de tutela solo procedería si dicho mecanismo es eficaz, en concreto, para proteger o garantizar los derechos fundamentales de forma oportuna, efectiva e integral. En tal virtud, la acción de tutela no es, en principio, el mecanismo adecuado para resolver controversias laborales, pues para ello existe el proceso especial ante la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de la seguridad social, regulado en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. En la sentencia SL212 de 2023, la Sala de Descongestión Laboral No. 4 de la Corte Suprema de Justicia insistió en que mediante un proceso ordinario laboral no es posible la declaración de existencia de conductas de acoso laboral, pues tal estudio y declaración solo es susceptible de efectuarse en el marco del proceso especial contemplado para el efecto en el artículo 18 la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2209 de 2022, el cual cuenta con un término de caducidad de tres años. Por ende, en abstracto y en general, el proceso especial contemplado en la ley es un escenario idóneo para garantizar los derechos fundamentales en el marco de este tipo de controversias.

46. En el asunto bajo estudio, la Sala de Revisión encuentra que, a pesar de que el proceso

especial regulado en la Ley 1010 de 2006 es idóneo, pues se discute la falta de renovación de un contrato laboral de un trabajador con base en la presentación de una denuncia de acoso laboral, este no es eficaz para amparar oportuna e integralmente los derechos de la accionante. La señora Karina Sánchez es una mujer soltera, con 55 años de edad, cuyo sustento económico depende de los ingresos obtenidos por su vinculación laboral con la universidad demandada. Aunque en la actualidad sus hijas la apoyan económicamente para suplir algunos gastos relacionados con su alimentación, su mínimo vital se ha visto afectado por esa desvinculación laboral porque, por su edad, tiene dificultades para obtener otro empleo que le garantice las mismas condiciones de vida. Además, la demandante señaló que no cuenta con seguridad social como consecuencia de su desvinculación laboral.

47. En estas condiciones, someter a la accionante a un proceso en la jurisdicción ordinaria resultaría injusto y desproporcionado. Así, en el caso en concreto, el proceso laboral ordinario pierde su eficacia para garantizar los derechos fundamentales de la accionante. Supeditar la decisión de amparo a las exigencias y los plazos de la justicia ordinaria podría acarrearle un perjuicio derivado de la precariedad económica y de los impactos que tiene para su seguridad social. Existe, incluso, el riesgo de que, mientras se decida definitivamente una demanda en la jurisdicción ordinaria, la tutelante experimente dificultades para satisfacer sus necesidades básicas y pueda procurar su propia salud, debido a que no cuenta con ingresos que le permitan solventarlas. Estas circunstancias demandan una actuación urgente e impostergable, toda vez que se trata de una persona de 55 años en una situación en la que enfrenta graves amenazas sobre sus derechos fundamentales como consecuencia de la falta de vinculación laboral, a quien además puede dificultársele acceder a un empleo que le garantice una subsistencia digna.

48. Por lo expuesto, la acción de tutela es procedente para solicitar la protección del derecho fundamental a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso de la señora Karina Sánchez Sánchez. A continuación, la Sala Primera de Revisión reiterará la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la autonomía universitaria.

2.4. La autonomía universitaria y sus limitaciones constitucionales. Reiteración de la jurisprudencia

49. El artículo 69 de la Constitución establece la autonomía universitaria. Ese artículo

reconoce que las instituciones de educación superior tienen la facultad de darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, con sujeción a la ley. De igual forma, ese artículo constitucional fue desarrollado por la Ley 30 de 1992 que estableció una protección legal a la autonomía universitaria.

50. La Corte Constitucional desde la sentencia T-492 de 1992 definió y dio alcance a la autonomía universitaria. En su jurisprudencia, determinó que esta abarca el más amplio nivel de independencia, autodeterminación y autorregulación para las instituciones educativas. En la sentencia T-239 de 2018, este tribunal señaló que la autonomía es propia de la naturaleza de la institución universitaria y se expresa a través de dos componentes: (i) la independencia administrativa y financiera, y (ii) la libertad de profesar o no cierta orientación ideológica y de organizar su ejercicio académico en función de tal ideología.

51. El ejercicio de esos dos elementos se materializa en las funciones que recogen los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992. Así, las instituciones educativas ejercen su independencia administrativa y financiera al: (i) crear y modificar sus propios estatutos; (ii) designar sus autoridades administrativas y académicas; (iii) conferir títulos; (iv) adoptar sus reglamentos de alumnos y docentes, y (v) establecer, arbitrar y ejecutar sus recursos para el cumplimiento de su función social e institucional. A la vez, la orientación ideológica de una universidad se expresa al: (i) definir y organizar las labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales de la institución; (ii) crear, organizar y desarrollar programas académicos, y (iii) vincular profesores, personal administrativo y admitir alumnos.

52. Sin embargo, a pesar del amplio nivel de libertad que la Constitución provee a las instituciones educativas, el ejercicio de la autonomía universitaria no es absoluto. En particular, dicha autonomía está limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores de los centros educativos de educación superior. Así, si bien la Corte no se ha pronunciado sobre la autonomía universitaria en casos como el que ahora estudia esta Sala, en el que se discute la no renovación de un contrato de una empleada administrativa en una universidad, al analizar casos relacionados con diversas situaciones laborales de profesores, la Corte concluyó que la autonomía universitaria está limitada por los derechos fundamentales de los empleados.

53. Por ejemplo, en la sentencia SU-667 de 1998, la Corte estudió una acción de tutela

interpuesta por un docente que consideraba que la universidad donde desempeñaba su labor había vulnerado sus derechos fundamentales al terminar su relación laboral. Esa desvinculación laboral se produjo, según el accionante, luego de haber promovido manifestaciones públicas contra decisiones de las directivas universitarias. La Corte consideró que las autoridades del centro educativo encubrieron su propósito de retaliación al dar por terminado el contrato con el accionante basándose en un incumplimiento no probado de sus obligaciones como profesor y sin que se garantizara el ejercicio de su derecho de defensa. En consecuencia, la Corte concedió el amparo del accionante y dejó sin efectos su despido.

54. En la sentencia T-239 de 2018 la Corte indicó que, desde su consagración constitucional, la autonomía universitaria se supeditó a la ley y debe enmarcarse en los límites que impone la misma Constitución, los cuales obligan a la observancia y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales. En esa sentencia la Corte también reiteró que el ámbito de la autonomía universitaria no es ilimitado y que únicamente son objeto de amparo constitucional las actuaciones legítimas de los centros de educación superior. Por lo tanto, la Corte señaló que la competencia del juez de tutela se limita a la protección de los derechos de las personas cuando estos se ven afectados por conductas ilegítimas. Al respecto, esta Corporación precisó que resulta ilegítima la decisión que afecte un derecho fundamental y que no se encuentre amparada por una justificación objetiva y razonable, que no persiga una finalidad constitucionalmente reconocida o que sacrifique en forma excesiva o innecesaria los derechos protegidos constitucionalmente.

## 2.5. La regulación legal y el debido proceso en la atención de las denuncias por acoso laboral

56. El artículo 25 de la Constitución establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de ese mandato constitucional, la Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral “y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”. Esa norma definió el acoso laboral como toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. El artículo 2 de esa Ley también precisó que esa conducta debe ser persistente y demostrable, amplió la definición del acoso laboral y enunció algunas de sus modalidades.

57. Los actos que constituyen acoso laboral pueden ser ejercidos, entre otros, por personas naturales que se desempeñen como gerentes, compañeros de trabajo, subalternos, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual se desarrollen relaciones laborales reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST). La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) define el acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida [y] persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. La OIT también indica que esa situación provoca los siguientes efectos:

“una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”.

58. La sentencia C-780 de 2007 indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual, de manera recurrente o sistemática, se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales e inducir a la renuncia del empleado. En esa medida, la Corte señaló en la sentencia T-317 de 2020 que el acoso laboral configura una violación a la Constitución, en razón a que se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

59. En la sentencia mencionada la Corte precisó que en un escenario de acoso laboral intervienen por lo menos dos personas: el acosador y la víctima. Asimismo, en esa sentencia, este tribunal mencionó algunas conductas que pueden considerarse constitutivas de acoso laboral, como las siguientes: (i) desmejorar las condiciones de trabajo, al cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, entre otras formas; (ii) atentar contra la dignidad personal al desplegar comportamientos tales como ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado; (iii) aislar al trabajador por medio de prácticas como no dirigirle la palabra o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, y (iv) ejercer actos de violencia verbal o psicológica tales como insultar o gritarle al afectado.

60. Con el fin de materializar una protección sobre el acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 estableció medidas preventivas y correctivas. Entre las medidas preventivas, el artículo 9 en su numeral 1 consagra la obligación de las empresas e instituciones de estipular, en los reglamentos de trabajo, mecanismos de prevención y procedimientos internos para superar las conductas de acoso en el lugar de trabajo. Igualmente, en el numeral 2 estableció que la víctima de acoso laboral podría acudir al “Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo” para poner en conocimiento, a prevención de tales autoridades, las situaciones continuadas y ostensibles de acoso. En lo relacionado con los procedimientos en los reglamentos de trabajo, la ley exige que sean confidenciales, conciliatorios y efectivos para superar las dificultades. Además, como lo expuso la Corte en la sentencia T-572 de 2017, el legislador configuró no solo un procedimiento, sino además una fórmula orientada a enfrentar posibles situaciones de acoso laboral.

61. Estas actuaciones administrativas están sometidas al cumplimiento del debido proceso y deben adelantarse de manera celeridad y sin dilaciones injustificadas. La Corte estima que, con base en el artículo 29 de la Constitución, los procedimientos administrativos de investigación mediante los cuales se tramitan quejas por acoso, discriminación y violencia, deben garantizar el debido proceso de todas las partes involucradas: las presuntas víctimas y las personas investigadas. En virtud del principio de celeridad se exige a las autoridades impulsar de manera oficiosa los procedimientos con el fin de que “se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas”. En ese sentido, es exigible que los responsables dentro de una institución conozcan el trámite previsto en el protocolo y la demás normativa aplicable para activar las rutas de protección. Así mismo, es deber de la institución orientar y reconducir estas peticiones a la autoridad competente y no justificar en ello la demora en el trámite.

62. En la sentencia T-210 de 2023, la Corte sostuvo que la investigación disciplinaria contra los servidores públicos de las instituciones académicas de nivel superior debe ser analizada a la luz del marco constitucional y legal vigente, al igual que de los estatutos, reglamentos y demás instrumentos internos que estas adopten en ejercicio de su autonomía. En todo caso, dada la finalidad social que cumplen, la aplicación de este conjunto normativo debe velar por la protección diligente y sin dilaciones de los derechos fundamentales de la comunidad académica.

63. En conclusión, el acoso laboral se define como cualquier conducta destinada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. La ley precisa que estas conductas deben ser persistentes y demostrables e incluye diversas modalidades de acoso. El acoso laboral puede tener efectos psicológicos, físicos y sociales en la víctima, lo que constituye una vulneración de sus derechos fundamentales. La ley establece medidas preventivas y correctivas, e incluye la obligación de las empresas de implementar mecanismos internos para prevenir y abordar el acoso, así como la posibilidad de que las víctimas acudan a autoridades competentes para denunciar estas situaciones. Además, las investigaciones administrativas sobre casos de acoso laboral deben garantizar el debido proceso y ser realizadas de manera diligente y sin dilaciones injustificadas.

2.6. La protección jurídica de quienes presentan una queja por acoso laboral y las limitaciones constitucionales a la facultad del empleador de no renovar un contrato de trabajo

64. El numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, con el fin de evitar represalias contra quienes formulan peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, estableció la pérdida de eficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, cuando esta se efectúe dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja. Sin embargo, esa protección no surge con la simple presentación de la petición o queja, pues esa disposición normativa indica que la pérdida de eficacia en la terminación del contrato de trabajo procede “siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.

65. Por lo tanto, solo hasta que la autoridad competente verifique los hechos constitutivos de acoso laboral, el contrato de trabajo seguirá surtiendo efectos jurídicos. Al respecto, la Corte sostuvo en la sentencia T-433 de 2022 que la competencia para verificar esos hechos radica en el comité de convivencia laboral, la inspección del trabajo, la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social, o la jurisdicción constitucional. Una vez constatada esa situación de acoso por una autoridad competente, opera la protección ante la desvinculación laboral, pues surge una presunción legal de que la razón para no renovar la relación laboral se deriva de la presentación de la queja por acoso laboral. En caso de que no se logre desvirtuar la presunción por despido discriminatorio, debe entenderse que aquel

tuvo lugar por motivo del acoso. Por lo que en ese caso le corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

66. Sin embargo, la ineficacia en la terminación unilateral del contrato de trabajo en estos asuntos tiene algunas excepciones, entre las cuales se encuentran los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, y las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. Por ejemplo, en la sentencia T-433 de 2022, la Corte Constitucional negó una acción de tutela en la que una accionante sostenía que fue despedida como acto de retaliación derivado de la queja por acoso laboral que presentó.

67. La protección ante el acoso laboral se aplica a todos los tipos de relaciones laborales y de ninguna manera se ha condicionado su aplicación únicamente a los contratos laborales pactados a un tiempo indefinido. En la sentencia C-960 de 2007, la Corte reconoció que la Ley 1010 de 2006 y las garantías que de allí se derivan aplican para todos los tipos de relaciones laborales. Incluso, en esa sentencia, la Corte concluyó que la aplicación de esa ley “no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad”. Sobre este punto, es importante mencionar que el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, tales como aquellas “que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las [que están en] formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios”, etc.

68. Además, en la sentencia C-960 de 2007, la Corte sostuvo que una lectura del primer artículo de la Ley 1010 de 2006 permite establecer que el objetivo primordial de la norma es crear herramientas para la protección frente a “todo ultraje contra la dignidad humana” en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Así, ese objeto se inscribe en el contexto de una “relación laboral” pública o privada.

69. El CST define el contrato de trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga

a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. A su vez, el artículo 23 del CST determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista: la relación personal, la subordinación y el salario.

70. Con base en lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-960 de 2007 manifestó que cuando la Ley 1010 de 2006 indica que su ámbito de aplicación es una “relación laboral”, se debe entender que “esta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad”. Por lo tanto, si se encuentran los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene. Así, para la Corte, la protección de la Ley 1010 de 2006 se extiende a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.

71. Ahora bien, la jurisprudencia no se ha pronunciado explícitamente sobre si la protección de la Ley 1010 de 2006, consistente en la pérdida de eficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando esta se efectúe dentro de los 6 meses siguientes a la denuncia, aplica para todos los tipos de contratos. Sin embargo, es posible determinar que esta protección es propia de todos los tipos de relaciones laborales. Así, como se indicó, la ley mencionada no limitó su ámbito de aplicación a un tipo de contrato laboral determinado ni realizó ninguna precisión en ese sentido, la Corte Suprema de Justicia nunca ha limitado su aplicación a los contratos sujetos a término indefinido y hay pronunciamientos de la Corte Constitucional que permiten concluir lo mismo.

71. Por ejemplo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las sentencias SL-3075 de 2019 y SL-194 2021, no limitó la aplicación de la protección derivada de la Ley 1010 de 2006 a los contratos laborales a término indefinido. Esa Corte destacó que la finalidad de esa protección es evitar que se tomen medidas que puedan considerarse como represalias en contra del trabajador que denunció la situación de acoso, sin mencionar que tales empleados deban estar contratados bajo un tipo de contrato particular. De esta manera, es claro que la Sala de Casación Laboral no pretende realizar alguna distinción en el tipo de vinculación laboral que tiene la persona, siempre y cuando se enmarque en una relación laboral.

72. Por su parte, la Corte Constitucional protegió en una ocasión explícitamente los derechos de un trabajador que denunció haber sido despedido, pese a tener la protección legal derivada de la Ley 1010 de 2006, en el marco de un contrato de trabajo a término fijo. En la sentencia T-238 de 2008, la Sala Quinta de Revisión estudió una acción de tutela en la que una persona que vivía con VIH indicó que su empleador no había renovado su contrato laboral a término fijo, por una presunta discriminación debido a su diagnóstico médico y por haber denunciado unos hechos constitutivos de acoso y malos tratos realizados por su jefe inmediato. La Corte concedió el amparo y ordenó a la entidad accionada reintegrar al demandante. Este caso constituye, además, el único proceso en el que la Corte explícitamente se ha pronunciado sobre una acción de tutela en el que el demandante: (i) adujo haber denunciado hechos constitutivos de acoso laboral y (ii) no haberse renovado su contrato de trabajo sujeto a un plazo.

73. En la sentencia T-239 de 2018, la Corte estudió una acción de tutela interpuesta por una profesora que sostuvo que la universidad en la que trabajaba vulneró sus derechos fundamentales cuando terminó su contrato de trabajo a término fijo, mediante un despido sin justa causa antes de que se cumpliera el plazo pactado. Aquí, aunque la profesora fue despedida antes de cumplirse el término pactado, su contrato estaba sujeto al cumplimiento de un plazo. La accionante sostuvo que fue desvinculada de su trabajo como docente universitaria como una represalia a sus actuaciones por visibilizar presuntos casos de acoso laboral y sexual contra mujeres de la institución. En esa oportunidad, sin cuestionar el tipo de contrato laboral que tenía la accionante, la Corte concedió la acción de tutela y ordenó a la universidad reintegrar a la demandante.

74. La Corte también resolvió en la sentencia T-317 de 2020 una acción de tutela en la que el accionante solicitó la protección por acoso laboral en un contrato a término fijo. La empresa demandada en ese proceso despidió al tutelante después de que él manifestara que era víctima de acoso laboral. En esa oportunidad, la Sala Séptima de Revisión determinó que el accionante fue víctima de acoso laboral y, por lo tanto, concedió el amparo y ordenó su reintegro a la entidad demandada. Para acceder a ese remedio constitucional, la Sala de Revisión primero analizó si se configuraban las conductas constitutivas de acoso laboral denunciadas por el accionante. Para ello, determinó la existencia de una asimetría entre las partes, estudió si había una intención de causar un daño y analizó si la actuación de acoso tenía un carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático. Una vez concluido que

el accionante sí había sido víctima de acoso, la Sala procedió a estudiar si la empresa accionada había desvinculado al accionante en razón a su denuncia por acoso laboral.

75. Así, la Corte Constitucional en varias oportunidades se ha pronunciado sobre la posibilidad de ordenar un reintegro por despidos producidos durante los 6 meses siguientes a la interposición de la denuncia por acoso laboral en varios tipos de contratos laborales. Esta Sala de Revisión también considera que dicha protección aplica a todos los contratos en los que haya una relación laboral, pues la Ley 1010 de 2006 no restringe su aplicación exclusivamente a los contratos laborales sujetos a un término indefinido. Incluso, como se mencionó previamente, en la sentencia C-960 de 2007 la Corte reconoció que la Ley 1010 de 2006 y las garantías que de allí se derivan aplican para todos los tipos de relaciones laborales. Además, esta Corte y la Corte Suprema de Justicia nunca han precisado o insinuado que tal protección no es aplicable a los diferentes tipos de vinculación laboral.

76. Ahora, aunque el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 estable que la protección ante actitudes retaliativas está dirigida a los casos en los que hay una terminación unilateral del contrato de trabajo, esta Sala considera que excluir de esa protección a las faltas de renovación de los contratos de trabajo por el cumplimiento del plazo fijado inicialmente podría generar un déficit de protección constitucional. En algunas ocasiones, aunque la desvinculación laboral se fundamente en una causal objetiva de terminación, esa falta de renovación del contrato de trabajo puede ser empleada como un mecanismo retaliativo de la denuncia por acoso presentada. Por lo tanto, aspectos como la ausencia de una regulación específica y las apariencias formales de las estipulaciones contractuales no pueden constituir una limitación para la intervención del juez constitucional. Aceptar lo contrario implica permitir la violación de derechos fundamentales ante distintos escenarios sociales en los que ese déficit de protección puede prestarse para abusos en las relaciones laborales.

77. Este es un problema que distintas salas de revisión de la Corte Constitucional han abordado en algunos de los fueros de estabilidad laboral reforzada. La Corte sostiene que la protección ante la desvinculación laboral discriminatoria aplica también para los escenarios en los que el empleador alega el cumplimiento del plazo pactado. Aunque, en principio, es distinta la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y la protección legal ante denuncias de acoso laboral, ambas constituyen protecciones en el empleo de un trabajador en una situación de debilidad manifiesta ante actos discriminatorios por parte de su

empleador. Por lo tanto, esta Sala estima pertinente exponer la forma en que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señalan que la simple expiración del plazo fijado por las partes, cuando el trabajador cuenta con un fuero de estabilidad laboral reforzada, no es motivo suficiente para justificar la falta de renovación del contrato de trabajo.

78. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene una consolidada línea jurisprudencial en la que reconoce que, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, “no necesariamente deviene en una causa objetiva, ya que no es un suceso que ocurra por sí solo, sino que ‘está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo’”. En la sentencia SL2586 de 2020, reiterada en la sentencia SL711 de 2021, la Corte Suprema de Justicia estudió un recurso de casación en el que la demandante, quien tenía un contrato a término fijo, alegaba que su empleador había decidido no renovar su contrato como consecuencia de su estado de salud.

79. En esa sentencia, entre otros asuntos, la Sala resolvió la siguiente pregunta: ¿la terminación por expiración del plazo pactado es una razón objetiva de finalización del vínculo laboral? Al respecto, la Corte indicó que, en los contratos a término fijo, el cumplimiento del plazo no es siempre una causal objetiva de terminación del vínculo laboral porque aquel puede corresponder a un componente subjetivo en el que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo. De esa forma, para la Corte Suprema de Justicia, “la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo”. Eso incluso se demuestra, según la Corte, si no existe el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo, debido a que antes debe existir la voluntad expresa de alguna o de ambas partes.

80. La Corte Constitucional también reconoce que la protección de la estabilidad laboral reforzada para las personas con fuero de salud no aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido. En la sentencia T-1083 de 2007, la Sala Séptima de Revisión precisó que era necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la oficina del trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo. En ese sentido, este tribunal insistió en que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de

una de las prórrogas no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.

81. La Corte en la sentencia T-632 de 2016 precisó que la simple expiración del plazo fijado por las partes al momento de suscribir un contrato no es motivo suficiente para que el empleador justifique la no renovación del contrato de trabajo. La Sala Séptima de Revisión reiteró que en los contratos a término no puede el empleado ser desvinculado cuando el principio de estabilidad reforzada lo protege, sin que exista una causal objetiva que justifique la terminación, o no renovación del contrato, y sin que haya una autorización de la Oficina de Trabajo.

82. En la sentencia T-035 de 2022, la Sala Novena de Revisión sostuvo que, cuando la persona es titular de una estabilidad laboral reforzada, el vencimiento del término de un contrato no significa necesariamente una justa causa para su terminación. En esa providencia la Corte reiteró que en las sentencias T-263 de 2009 y T-386 de 2020 se indicó que en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya concluido.

83. La Sala Quinta de Revisión también reiteró en la sentencia T-195 de 2022 que la presunción de discriminación en la desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud debe ser desvirtuada por el empleador. En esa providencia la Corte señaló que tal presunción cobija la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. Debido a que, con base en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa objetiva. Así, de acuerdo con las sentencias T-829 de 2008, T-226 de 2012, T-547 de 2013 y T-589 de 2017, la Sala de Revisión concluyó que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado: (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

84. Recientemente la Sala Plena de la Corte reiteró en la sentencia SU-269 de 2023 que la

garantía de evitar un despido discriminatorio, cuando una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. En particular, la Corte precisó que esta prohibición cobija la decisión de no renovar contratos sometidos a un determinado término, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

85. De acuerdo con las reglas mencionadas, es posible determinar que a los trabajadores que se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación. Aunque la jurisprudencia mencionada corresponde a fueros por estabilidad laboral reforzada derivados de situaciones de salud, esta Sala de Revisión considera que no hay motivos para considerar que esas subreglas no pueden aplicarse a escenarios en los que una persona alega haber sido desvinculada laboralmente por interponer una denuncia de acoso laboral. Debido a que, aunque la naturaleza de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud es distinta a la protección legal que otorga la Ley 1010 de 2006 a las personas que interponen denuncias de acoso laboral, en ambos casos el ordenamiento jurídico pretende proteger a una persona de una desvinculación laboral injustificada, que no se fundamenta en una causa objetiva y que desconoce los derechos fundamentales.

86. En conclusión, con base en la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia constitucional expuesta, es posible determinar entonces que: (i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; (ii) para que esa protección legal proceda la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y una autoridad administrativa o judicial competente debe verificar esa circunstancia; (iii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; (iv) esa protección legal aplica para todas las relaciones laborales, sin importar el tipo de contrato laboral, y (v) en los contratos de trabajo sometidos a un término fijo el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación, pero no una causa objetiva para no renovar una relación laboral con una persona víctima de acoso laboral.

## 2.7. La violencia de segundo orden y el alcance del enfoque de género en el análisis probatorio judicial

87. La violencia de segundo orden (también conocida como violencia de género aislante) es aquella ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las mujeres. En el campo laboral, esa categoría incluye actos de muy diversa naturaleza, incluida la desvinculación laboral o cualquier otro trato desfavorable que se desprenda de la defensa o el apoyo a personas que han presentado denuncias por violencia de género, al punto en que también se ha denominado “discriminación de segundo orden”.

88. Varios estudios recientes han identificado que este tipo de violencia tiene como finalidad, entre otras, mantener aislada a la víctima. Reconocer este tipo de violencia es importante porque las víctimas de violencia de género necesitan que otras personas las apoyen y esto no es posible si quienes se atreven a acompañarlas sufren represalias por hacerlo. La violencia basada en el género no puede superarse sin un amplio apoyo social a las víctimas. Es por eso que para contrarrestar la violencia de género se requieren acciones simultáneas para proteger tanto a las víctimas directas como a de segundo orden. En efecto, si los potenciales apoyos de estas personas también tienen temor de sufrir represalias por el apoyo que brinden, la ayuda para las mujeres se reducirá.

89. Las retaliaciones y situaciones derivadas de las denuncias de violencias basadas en el género son, en efecto, nuevas formas de violencia. Estas intentan un silenciamiento con la intención de perpetuar las injusticias que son experimentadas por quienes viven ese tipo de violencias. Para abordar la lucha contra la violencia de género, un paso imprescindible implica que las víctimas cuenten con el apoyo de su entorno. Pero, ¿qué ocurre si las personas de ese entorno no son protegidas? En el estudio realizado por Ramon Flecha, los participantes manifestaron que habían sufrido violencia psicológica, represalias personales y, en algunos casos, laborales por mostrar su apoyo a una víctima. La investigación indicó que los acosadores cometían la violencia de segundo orden a través de la humillación, las amenazas y las mentiras destinadas a manchar la reputación personal y profesional de estas nuevas víctimas y socavar su credibilidad. Los participantes mencionaron que su experiencia fue un intento de “hacer de ellos un ejemplo”, disuadirlos de continuar apoyando a la víctima y enviar el mensaje de que involucrarse en nombre de una víctima traía consecuencias negativas.

90. Los avances recientes en la prevención de la violencia de género destacan la necesidad de desarrollar programas que alienten a la comunidad a asumir un papel activo en la prevención de este tipo de violencia o en la mitigación del impacto de la violencia de género que ocurre. Un mayor apoyo a las víctimas no solo permite garantizar que ya no se sientan solas, sino que también ayuda a romper el silencio que rodea a los casos de violencia de género. Por eso, una parte de la academia sostiene que, si se pretende empoderar a las víctimas para que denuncien sus casos, protegerlas y ayudarlas a no sentirse solas, debe asegurarse que las personas que defienden a las víctimas también estén protegidas.

91. En un estudio sobre la violencia de género en las universidades, se enfatizó en la creación de redes de solidaridad para víctimas y simpatizantes como una de sus recomendaciones para reducir la alienación y la soledad que ellas sienten. Varios investigadores estiman que para superar la violencia de género se requiere, entre otras cosas, un cambio generalizado en las normas sociales que vaya más allá del cambio individual, fomentando un sentido de responsabilidad compartida. En otras palabras, superar la violencia de género requiere una intervención activa en todos los casos de violencia de género y proteger a las personas que defienden a las víctimas.

92. La sororidad, entendida como la alianza entre las mujeres, es también un mecanismo que permite contribuir en la eliminación social de todas las formas de opresión a través del apoyo mutuo. Con ello se busca tener conciencia crítica sobre la misoginia, así como debilitar y eliminar los pilares patriarcales. Esta es considerada como una herramienta que genera acciones frente a la violencia basada en género puesto que permite que las mujeres en conjunto reconozcan la violencia y utilicen esta estrategia para disminuir aquellas situaciones que son un factor de riesgo para sus vidas. En ese sentido, la sororidad es una poderosa fuerza política que desestabiliza uno de los pilares patriarcales, esto es, “la prohibición de la alianza de las mujeres”. Por lo tanto, cuando una mujer recibe represalias por el hecho de mostrar su apoyo a otra que denunció un caso de acoso se convierte también en víctima de un sistema patriarcal que condena la alianza entre mujeres y, por consiguiente, es también víctima de violencia de segundo orden.

93. En la sentencia T-239 de 2018 la Corte Constitucional, aunque no lo denominó en esos términos, garantizó una protección al tipo de violencia de segundo orden. En esa oportunidad, el tribunal estudió una acción de tutela interpuesta por una docente de una

universidad que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en contra de otras mujeres en ese establecimiento educativo. La accionante indicó que la entidad terminó su contrato de trabajo como represalia a sus actuaciones por visibilizar presuntos casos de acoso laboral y sexual en contra de mujeres de la institución. La Corte concedió el amparo solicitado y ordenó a la institución demandada reintegrar a la accionante. La corporación concluyó que era razonable inferir que la actividad de la accionante, como expresión de denuncia de violencia de género y en defensa de las presuntas víctimas de acoso sexual y laboral, había generado la desvinculación laboral. Por consiguiente, era probable que las denuncias sobre violencias ejercidas en contra de otras mujeres hubieran motivado el despido de la accionante.

94. De esa forma, la Corte también reconoció que era posible que una persona resultará víctima de discriminación por proteger a víctimas de violencia de género. En ese caso, la profesora ejercía un activismo claro y abierto para defender los derechos de las personas víctimas. Sin embargo, es importante advertir que no siempre el apoyo debe ser igual, pues es posible que, como consecuencia de la relación de subordinación y poder en la que se enmarquen las circunstancias, la persona tema desafiar directamente esa violencia de género. En ese escenario, es posible que la persona manifieste formas de resistencia sutiles que el presunto victimario identifique como desafiantes. Incluso, es posible que la persona de manera inconsciente actúe de una forma que el eventual agresor considere como confrontativa. Así, puede ocurrir que la resistencia no sea explícita, pues las personas puestas en una situación de vulnerabilidad tienen formas sutiles de resistir sin que eso haga que sea menor su resistencia.

95. El derecho constitucional ha desarrollado progresivamente varias herramientas que permiten contrarrestar los efectos de la discriminación. En particular, esta Corte ha acudido a enfoques diferenciales que le permiten develar aquellos patrones, prácticas o tradiciones donde se oculta la discriminación. Uno de estos instrumentos es el enfoque de género, el cual es aplicado por esta Corte en la administración de justicia con el fin de lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En ese sentido, este tribunal sostuvo en la sentencia T-967 de 2014 que es deber de quienes administran justicia adoptar marcos interpretativos que les permitan desarrollar “visiones más amplias y estructurales del problema, que les permitan ofrecer soluciones judiciales integrales y que aporten, desde su función, a la reconfiguración de los mencionados patrones culturales discriminadores”.

96. Este tribunal sostuvo en esa sentencia que el enfoque de género implica la obligación de descubrir y reivindicar todo el contenido objetivo de las pruebas indirectas y de las sospechas que se alleguen, así como no restarle valor cuando no se disponga de pruebas directas. Esto tiene fundamento en que a veces las pruebas indirectas o indicios constituyen el único medio de prueba disponible para acreditar un caso de violencia de género. Ello demanda un análisis más profundo y exigente de parte de las autoridades judiciales para definir su verdadero contenido y alcance. Ahora bien, no toda queja laboral involucra violencia de género, pero es posible que esto ocurra. De ser así, debe acudir al enfoque de género para evaluar la situación.

97. Dicho enfoque implica analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, pues permite reconocer la necesidad de adoptar un enfoque diferencial que procure por una igualdad sustantiva. La Corte Constitucional considera que el enfoque de género en las decisiones judiciales es un deber que se deriva del mandato de igualdad de la Constitución y del fin constitucional del Estado de garantizar los derechos fundamentales. Del mismo modo, este mandato superior se encuentra consagrado en los siguientes instrumentos internacionales: (i) la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953); (ii) la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW- (1981), y (iii) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- (1984).

98. Ese enfoque diferencial aplica a todos los temas constitucionales y legales en los que la interpretación social y cultural del sexo genera diferencias positivas o negativas entre las personas. El enfoque tiene un carácter descriptivo y uno normativo y cada uno de ellos tiene una relación inseparable. En cuanto a lo descriptivo, este enfoque o perspectiva parte de reconocer que el sexo de las personas es interpretado social y culturalmente, lo que se conoce como género. Así, según el sexo de las personas, que suele determinarse acudiendo a elementos biológicos como los genitales, los cromosomas o los caracteres sexuales secundarios, se asignan ciertos roles, posiciones, expectativas y destinos en la sociedad.

99. La OIT también estableció un importante marco de referencia para la protección de la mujer en los escenarios laborales. El Convenio 111 de 1958 tiene como objeto contrarrestar la discriminación en el empleo. Ese Convenio fijó parámetros relevantes, pues reconoció que

el Estado se encuentra obligado a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, como fue ratificado recientemente en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. El referido convenio internacional también estableció los criterios para definir la discriminación en el ámbito laboral en los siguientes términos: (i) 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; y (ii) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

100. De acuerdo con lo expuesto, existe un tipo de violencia denominada “violencia de segundo orden”. Esa categoría es ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las mujeres y varios estudios recientes han identificado que este tipo de violencia tiene como finalidad, entre otras, mantener aislada a la víctima. Las personas que acompañan a la denunciante de acoso pueden recibir violencia y discriminación en razón a ese acompañamiento. Para analizar esas situaciones en los que existen indicios de que hay un patrón de discriminación basado en el género, la Corte ha acudido al enfoque de género para analizar las pruebas con base en una lectura sistemática y amplia de los hechos e identificar patrones de comportamiento que puedan resultar discriminatorios.

La protección constitucional ante la discriminación en las relaciones laborales y las formas de probar su existencia

101. Como se desarrolló en el apartado sobre acoso laboral (párrafos 64 y 65), para acceder a la protección que otorga el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, consistente en la pérdida de eficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando esta se efectúe dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, es necesario que aquella conducta de acoso sea verificada por una autoridad administrativa, judicial o de control competente. En los escenarios en los que la autoridad competente no demuestre la ocurrencia de esos hechos constitutivos de acoso no hay lugar a ordenar un reintegro derivado de la protección que otorga la Ley 1010 de 2006. Sin embargo, cuando existan elementos de juicio que permitan determinar que la desvinculación laboral se produjo por razones discriminatorias, los jueces de tutela pueden declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro con el fin de garantizar la cláusula constitucional de igualdad y no

discriminación.

102. El Convenio 190 de la OIT, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, indicó que los Estados debían garantizar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El derecho fundamental a no ser discriminado fue reconocido por la Corte Constitucional como una garantía derivada del artículo 13 de la Constitución. La jurisprudencia de este tribunal reconoce el carácter múltiple de la igualdad, en el sentido de que cumple un papel triple en nuestro ordenamiento jurídico, porque es un valor, un principio y un derecho fundamental. La Corte también reiteró en la sentencia T-022 de 2022 que la igualdad puede interpretarse a partir de tres dimensiones: (i) una formal, que insta una regla general de igualdad ante la ley, entendida como la aplicación imparcial del derecho a todas las personas; (ii) una material, que supone garantizar las mismas oportunidades y condiciones de vida para todos acorde con la dignidad del ser humano, por último, (iii) la prohibición de cualquier tipo de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato discriminatorio.

103. La Corte Constitucional en la sentencia T-031 de 2021 reconoció que hay una dificultad inherente en probar actos discriminatorios, porque son conductas que tratan de ser escondidas y camufladas por ser contrarias a la Constitución. Sobre este aspecto, en el informe denominado “[p]romover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”, la OIT también reconoció que uno de los aspectos más complejos de resolver en un proceso administrativo o judicial en el que se alega discriminación es el probatorio. Esa organización indicó que aquella situación se genera porque la discriminación normalmente se produce en privado, sin testigos y mediante conductas enmascaradas en una apariencia de legitimidad. Por esa razón, según indicó la organización, “se ha considerado admisible y necesaria la flexibilización de la carga de la prueba y establecer que le corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”.

104. Por lo anterior, la Corte Constitucional ha reiterado la necesidad de que, dentro del proceso judicial en el que se debate la existencia de los actos discriminatorios, se cree un escenario probatorio justo y apropiado en el que las partes involucradas se ubiquen en un plano de igualdad de condiciones. La dificultad inherente a la prueba de los actos discriminatorios ha sido una cuestión señalada por esta Corporación en su jurisprudencia.

Para la Corte, usualmente, los ciudadanos afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de dichos actos desfavorables y que vulneran sus derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-691 de 2012, la Corte sostuvo que “uno de los retos más complejos que plantea la protección frente a actos de discriminación, es su prueba”. En la sentencia T-371 de 2015, este tribunal, sostuvo que, ante la dificultad de demostrar unos actos discriminatorios, la autoridad judicial debe desplegar las actuaciones que sean necesarias para fundamentar su decisión y analizar los diferentes medios probatorios en su conjunto.

105. En ese escenario, según la sentencia T-291 de 2016, el juez de tutela tiene el deber de implementar todas las medidas necesarias para brindar a estas personas el goce efectivo del acceso a la administración de justicia, así como buscar la justicia material con prevalencia del derecho sustancial y garantizar un juicio flexible que se ajuste a sus condiciones particulares. Al respecto, en la sentencia T-909 de 2011, la Corte sostuvo que en los casos donde se discuta la existencia de un trato que se presente alguna situación de sujeción o indefensión opera, en principio, una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio. Eso significa, según reiteró la Corte, que es insuficiente para el operador jurídico la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta.

106. La Corte considera que la inversión de la carga de la prueba y el reconocimiento de la presunción del acto discriminatorio se articulan en nuestro régimen constitucional con el principio de prevalencia del derecho sustancial en materia de acción de tutela. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 2591 de 1991, es posible señalar que una de las características del recurso de amparo, al constituir una respuesta judicial urgente ante manifestación de amenaza o vulneración de derechos fundamentales, es la informalidad probatoria. De esa manera, como lo ha dicho este tribunal, “es posible demostrar los hechos aludidos por ambas partes mediante cualquier medio que logre convencer a la autoridad judicial, ya que no existe tarifa legal”.

107. En la sentencia SU-236 de 2022, la Corte estudió una tutela en contra de una universidad en la que se alegaba la violación de los derechos fundamentales de una de sus docentes y dos estudiantes de la institución. En el primer caso, por despedir a la profesora sin justa causa y con indemnización, supuestamente por sus posturas filosóficas, políticas de

izquierda y su discurso feminista. A las alumnas, por alegar que el despido mencionado les impidió tomar clases con la profesora, participar en los seminarios que ella dirigía y hacerla su directora de tesis.

108. La Corte Constitucional indicó que, hasta ese momento, existía en la jurisprudencia constitucional una presunción de legalidad en favor del acto de despido desplegado por un empleador, bajo el entendimiento de que tal presunción obedecía a los principios de buena fe y autonomía contractual, de ahí que al trabajador le correspondía demostrar la ilegalidad o la inconstitucionalidad del despido. La Sala Plena consideró necesario realizar un ajuste en la jurisprudencia, pues consideró que las relaciones laborales son asimétricas al tener un vínculo que comporta subordinación y, en consecuencia, la posición de la Corte hasta ese momento era desproporcionada porque implicaba trasladar la carga de la prueba al trabajador despedido. La Sala Plena unificó la jurisprudencia y estableció “una presunción de inconstitucionalidad de despido a favor del trabajador separado de su cargo”. Esa presunción, según la Corte, solo opera cuando el despido está rodeado de hechos, circunstancias o, en general, de indicios que sugieren que la terminación del vínculo laboral se fundó o pudo haberse fundado en una acción u omisión que implica la vulneración de los derechos fundamentales del empleado.

109. La Corte estableció un método para determinar si un despido materializa un acto discriminatorio o comporta la vulneración de derechos fundamentales, al fundarse en una sanción o retaliación. Cuando existan indicios o sospechas de que la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador envuelve la violación de un derecho fundamental, la Corte estimó necesario realizar un análisis que tiene dos fases consecutivas: una fáctica y una valorativa. A través de ese análisis, si la actuación del empleador se fundó en motivos discriminatorios, el juez constitucional puede ordenar la ineficacia de la desvinculación laboral.

110. La fase fáctica pretende establecer si existe un nexo causal entre el despido y el ejercicio de la libertad o la condición protegida. En esta fase es necesario analizar si las razones aducidas por el empleador son objetivas y válidas, de tal forma que desvirtúen la presunción de inconstitucionalidad. Según la sentencia, un despido se presume inconstitucional cuando existen indicios de que se dio como reproche o retaliación a ciertas expresiones del trabajador desvinculado o como forma de discriminación. En consecuencia,

resulta necesario que: (i) el trabajador despedido exponga los indicios que evidencian que su desvinculación estuvo motivada en el desconocimiento de un derecho fundamental o fue discriminatoria y (ii) el empleador demuestre que hubo razones objetivas o válidas para la desvinculación.

111. En ese sentido, según la sentencia, es necesario acudir a la carga dinámica de la prueba que implica que quien está en mejores condiciones de probar un hecho, es quien debe aportar la prueba correspondiente. La sentencia SU-236 de 2023 indicó que quien está en mejor condición para demostrar que el despido se fundó en razones objetivas es el empleador, al ser quien toma la decisión de terminar el vínculo de trabajo. A su turno, el empleado separado de su cargo, a partir de la noción de que su despido comporta una vulneración de derechos fundamentales, está en mejor capacidad de señalar los indicios y aportar elementos probatorios que sugieran que la desvinculación se fundó en motivos que vulneran las garantías constitucionales. La Corte mencionó que era razonable pedir al empleador y al trabajador que aportaran las pruebas que demostraran las razones o permitieran construir los indicios que, a su juicio, conllevaron a la desvinculación. En particular, la Sala Plena señaló que

“exigir al empleador que exponga las razones que motivaron tal determinación no supone desnaturalizar las figuras del despido con o sin justa causa, porque resulta necesario analizar si el retiro del trabajador se fundó en el ejercicio de derechos fundamentales del empleador o si, por el contrario, existen motivos que desvirtúan la presunción de inconstitucionalidad del despido, derivada de la asimetría de la relación laboral”.

112. Esa exigencia al empleador, además, encuentra sustento en la presunción de discriminación establecida para la protección de las personas en estado de sujeción o indefensión. En esos casos, como lo indicaron las sentencias T-909 de 2011 y T-031 de 2021 previamente citadas, existe una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio.

113. Igualmente, se entiende razonable esperar que el trabajador describa los indicios que lo llevaron a considerar que su despido o desvinculación supuso la vulneración de sus derechos fundamentales ante la ocurrencia de hechos, circunstancias u omisiones que considera constitutivos de discriminación. Ahora bien, como se indicó, la Sala Plena también reconoce

la dificultad inherente a demostrar estas circunstancias, en el entendido de que “un empleador no va a hacer explícito que un despido se dio por motivos discriminatorios”. Por esa razón, la Corte creó en la sentencia SU-236 de 2022 la metodología que aquí se expone y la reiteró en la sentencia SU-067 de 2023. Así, es necesario valorar holísticamente el despido o desvinculación y ponderar las razones que tanto empleador como trabajador aducen como motivo de la terminación del vínculo laboral.

114. La sentencia SU-236 de 2022 indicó que la segunda fase es valorativa. En esta etapa se pretende “calificar jurídicamente la decisión del empleador para determinar si realmente desborda la potestad general (su autonomía contractual) con la que éste cuenta para dar por terminado el vínculo laboral y si ello configura una vulneración de un derecho fundamental”. En este punto, el juez debe determinar si la circunstancia que dio lugar al despido o desvinculación es objeto de protección constitucional en el escenario laboral y si, debido a dicha protección constitucional, las facultades con las que cuenta el empleador para terminar la relación laboral no pueden ejercerse en ese contexto específico. Sobre el tema en particular, en la sentencia SU-236 de 2022, la Corte dijo que aquí se intenta evaluar si, en el escenario concreto en el que se produjo la desvinculación, la actuación del trabajador objeto de la presunta discriminación fue determinante en la decisión de finalizar la relación laboral.

115. En esta fase del juicio que propuso la sentencia, la Corte estableció dos referentes objeto de valoración: (i) las causales legales para la terminación del contrato de trabajo y (ii) la naturaleza de la actividad desplegada por el trabajador y la de la relación laboral. Frente al primer referente, el CST establece unas hipótesis en las que el empleador está habilitado para terminar el contrato laboral con justa causa, sobre la base de que se han presentado circunstancias no imputables al empleador que, desde una perspectiva objetiva, impiden dar continuidad a la prestación de los servicios del trabajador. Así, cuando está debidamente probado que la desvinculación se ampara en una de las justas causas establecidas en el artículo 62 del CST, queda desvirtuada la presunción de inconstitucionalidad del despido y, por ende, debe asumirse que la terminación del contrato está protegida constitucionalmente, incluso si este envuelve, directa o indirectamente, la restricción a una libertad fundamental o una condición constitucionalmente protegida. Lo mismo ocurre cuando la terminación de la relación laboral tiene origen en una de las causales del artículo 61 del CST, como puede ser la expiración del plazo pactado entre las partes. Esto, claro está, no impide tomar en consideración el alcance de los fueros de estabilidad laboral reforzada que han reconocido la

ley y la jurisprudencia constitucional, así como la imposibilidad de terminar la relación laboral basados en motivos discriminatorios.

116. Sobre el segundo referente, la Corte expuso que es necesario determinar si el hecho que da lugar al despido afecta la misión del empleador o impide el desarrollo de las actividades contratadas. Si la respuesta a ese cuestionamiento es afirmativa, debe descartarse la inconstitucionalidad del retiro. Este referente puede explicarse a través de la sentencia T-673 de 2016. En esa oportunidad, la Corte estudió la decisión de una cadena de almacenes de desvincular a uno de sus empacadores, luego de que este manifestara que, por ser miembro activo y fiel de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, debía guardar el sábado como día de reposo semanal. Para determinar si la decisión del empleador resultaba lesiva de la libertad religiosa, la Corte tomó como eje de análisis las dinámicas empresariales de la cadena de almacenes, para luego establecer si la falta de disponibilidad del empleado los días sábado entre 6:00 a. m. y las 6:00 p. m. afectaba la operación económica. Sobre esta base, se constató que la mayor afluencia de clientes y el mayor volumen de ventas se producía los días sábado y domingo, correspondiendo al 22.87% y al 28.08% de las ventas semanales, y que, por tanto, en dichos días se requería una mayor disponibilidad de auxiliares. Sin embargo, la Corte también encontró que, a pesar de lo anterior, la empresa podría mantener la vinculación laboral sin afectar sus operaciones económicas, por lo que concedió el amparo solicitado por el accionante.

117. En la sentencia SU-236 de 2022 la Corte también precisó que la regla no implica cuestionar al empleador cada vez que termina una relación laboral con un trabajador. La Sala Plena insistió en que solo puede evaluarse el motivo de la desvinculación laboral si existen indicios o pruebas de que este se dio por razones discriminatorias. Resulta entonces crucial estudiar los hechos, el contexto o las circunstancias en las cuales se dio el despido para determinar si tuvo lugar, por ejemplo, con el objetivo de adoptar una represalia injustificada en contra de un empleado.

118. La Sala Plena de la Corte Constitucional, en la sentencia SU-067 de 2023, reiteró la metodología implementada por la sentencia SU-236 de 2022. Así, la sentencia también reiteró que, para llevar a cabo el estudio de una desvinculación laboral discriminatoria, en el contexto de una relación laboral, era necesario acudir a la carga dinámica de la prueba. Así mismo, esa sentencia señaló que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

ha acudido al estándar de “prueba necesaria” en procesos ordinarios laborales. Con base en esa jurisprudencia, la Corte determinó que, en la práctica, los jueces laborales deben valorar las circunstancias de modo, tiempo y lugar que rodearon la terminación del contrato de trabajo con menor rigor respecto de la manera como lo harían usualmente.

119. Aunque las sentencias SU-236 de 2022 y SU-067 de 2023 estudiaron acciones de tutela en las que las accionantes fueron despedidas, esta Sala considera que ese precedente es también aplicable a los escenarios en que la relación laboral se termina como consecuencia del cumplimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo y el empleador decide no renovar dicho contrato. Sobre este punto, como se indicó, la Corte Constitucional ha reconocido en diversas sentencias que la protección ante la desvinculación laboral discriminatoria aplica también para los escenarios en los que el empleador alega el cumplimiento del plazo pactado. Asimismo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, “no necesariamente deviene en una causa objetiva, ya que no es un suceso que ocurra por sí solo, sino que ‘está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo’”.

120. En conclusión, según la sentencia SU-236 de 2022, cuando existan elementos que sugieran una discriminación en la terminación de una relación laboral, los jueces constitucionales pueden declarar la ineficacia de la terminación de la relación laboral y ordenar el reintegro para garantizar la igualdad y no discriminación. Esa sentencia creó un método que implica, en primer lugar, establecer si existe un nexo causal entre el despido y el ejercicio de la libertad o la condición protegida y, en segundo lugar, evaluar jurídicamente si la decisión del empleador desborda la autonomía contractual con la que cuenta para dar por terminado el vínculo laboral y si ello configura una vulneración de un derecho fundamental.

#### Caso concreto

121. Karina Sánchez Sánchez interpuso acción de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, al mínimo vital y al debido proceso, por considerar que estos fueron vulnerados con la desvinculación laboral realizada por la Universidad Tecnológica de Pereira. La tutelante argumentó que tenía una protección legal como

consecuencia de la presentación de una queja por acoso laboral. Según afirmó la accionante, la no renovación de su contrato de trabajo ocurrió como represalia a su denuncia de acoso laboral en contra del señor Jairo Alberto Mendoza Vargas.

122. Sobre el tipo de vinculación laboral de la demandante es importante precisar que la Universidad Tecnológica de Pereira mencionó que suscribió, en el marco de su autonomía, un contrato ocasional de proyectos con la demandante. Ese contrato, según la información aportada en el proceso de tutela y los estatutos de la universidad, es un contrato laboral que está sometido a una duración determinada y en el que la universidad asume el pago de las prestaciones sociales en favor de la trabajadora. Así, no debe confundirse con el tipo de contrato ocasional, accidental o transitorio, que regula el artículo 6 del CST, pues aquel es “de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador”.

123. En relación con terminación de la relación laboral, la universidad accionada argumentó que esta ocurrió como consecuencia de la terminación de la vigencia pactada en el contrato. Esa entidad manifestó que los contratos ocasionales mencionados por la accionante en el escrito de tutela son celebrados en el marco de la autonomía universitaria. En el caso de la maestría en la que trabajaba la demandante, el establecimiento educativo sostuvo que aquellos se rigen por el Acuerdo 21 de 2007, la Resolución 2577 de 2015 y son financiados con recursos provenientes de la autogestión.

124. Esta Sala estudiará si a la accionante le fueron vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y al debido proceso. Para esto, la Sala se pronunciará sobre si la accionante es titular de la protección legal derivada de la presentación de una queja por acoso laboral. En este caso la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional expondrá las razones por las que considera que las pruebas obrantes en el proceso no permiten determinar de manera suficiente si la señora Karina Sánchez Sánchez fue víctima de acoso laboral. Sin embargo, en todo caso, la Sala presentará las razones por las que considera que la desvinculación laboral de la demandante tuvo origen en motivos discriminatorios, que no fueron desvirtuados por la entidad accionada durante el proceso de tutela.

Las pruebas obrantes en el proceso no permiten determinar si la ciudadana Karina Sánchez Sánchez fue víctima de acoso laboral en la Universidad Tecnológica de Pereira

125. De acuerdo con el marco normativo expuesto en las consideraciones de esta providencia, la Ley 1010 de 2006 establece que se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, encaminada a infundir miedo, intimidación, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, en una relación de trabajo de tipo laboral. A su vez, esta norma contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral y contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, entre las que se destaca el maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

126. A continuación, la Sala realizará el análisis del caso concreto con el fin de establecer por qué, aunque entre las partes existía una relación asimétrica, con base en las situaciones fácticas descritas por la tutelante y los documentos aportados en este proceso, no es posible concluir la existencia de una situación de acoso laboral. En el caso concreto, entre el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas y la señora Karina Sánchez existía un vínculo jerárquico y de subordinación porque, aunque la accionante trabajaba para la Universidad Tecnológica de Pereira, el señor Mendoza Vargas era el jefe de área y el jefe inmediato de la demandante. Así, él era quien impartía órdenes a la accionante, supervisaba su trabajo, determinaba el ejercicio de sus funciones y hacía los llamados de atención correspondientes.

127. Lo mencionado se corrobora con lo manifestado por la accionante en su escrito de tutela y por las declaraciones proferidas en cumplimiento de las órdenes emitidas por esta Corte en el auto del 12 de octubre de 2023. Allí la accionante afirmó que la persona encargada de supervisar el ejercicio de sus funciones y de quien recibía órdenes directas durante su jornada laboral era el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas. Esa información, además de que no fue cuestionada en la contestación a la acción de tutela que efectuaron el señor Vargas y la universidad accionada, puede deducirse de la respuesta del establecimiento universitario cuando respondió en sede de revisión que el señor Vargas era responsable del área académica o administrativa a la que pertenecía la demandante y que era el responsable de

solicitar la contratación de aquella. El señor Vargas también indicó en su escrito de contestación a la acción de tutela que algunas veces le llamó la atención a la demandante por algunos errores que cometió en su trabajo.

128. En ese sentido, la Sala confirma que la accionante obró como sujeto receptor de las órdenes o directrices emitidas por el accionado en su lugar de trabajo, al estar el señor Vargas revestido de autoridad para emitirlos. Así, él era el jefe inmediato al interior de la universidad de la señora Karina Sánchez cuando ella se desempeñaba como auxiliar administrativa del programa académico de la maestría en instrumentación física, adscrita a la Facultad de Ciencias Básicas de la universidad mencionada. Tal circunstancia generaba una relación asimétrica entre las partes y dejaba a la accionante en una situación de subordinación al poder regulador de su jefe. Por lo tanto, en el presente asunto, se cumple con el elemento de asimetrías de las partes en los términos establecidos en el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006.

129. Ahora, en relación con las conductas que pueden constituir acoso laboral, el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 relaciona algunas. Entre las cuales se destacan: “las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, (...) los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; [y,] las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo”. La ley de acoso laboral no es taxativa, sino enunciativa de las conductas constitutivas de acoso. Por esa razón, la autoridad competente debe realizar una valoración completa de la situación fáctica, las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas para determinar si se está en presencia de una conducta de acoso u hostigamiento que no pudo prever el legislador al momento de expedir la citada ley. Al respecto, como se indicó en las consideraciones de este fallo, el juez constitucional es una de las autoridades competentes para realizar esa valoración.

130. En el escrito de tutela la accionante indicó que una profesora de la universidad accionada denunció al señor Vargas por acoso laboral y violencia de género ante el comité de convivencia laboral de la institución educativa. Después de esa denuncia, según indicó la demandante, el señor Vargas le ordenó terminar cualquier relación que tuviera con la profesora denunciante. Debido a que la accionante hizo caso omiso a esa instrucción de su jefe inmediato, según indicó la demandante, este empezó a modificarle constantemente sus

responsabilidades laborales; la ignoraba en la oficina, tanto en su calidad de asistente como de persona; obstaculizaba su trabajo y desempeño; empleaba expresiones como “no tiene el perfil para ese cargo” y “ya cumplió su ciclo en la maestría”. Asimismo, conforme lo indicó la accionante, por la relación de amistad de su jefe con el decano de la facultad, de manera amenazante dijo en una ocasión “no le des papaya al Decano” y “voy a estar con lupa mirando todos los procesos que hace esa vieja [refiriéndose a la accionante] para que todo el mundo se dé cuenta que no sabe nada y no sirve para nada”.

131. El señor Jairo Alberto Mendoza Vargas en el escrito de contestación a la acción de tutela negó las afirmaciones de la accionante y, por el contrario, sostuvo que esas acusaciones eran falsas. El accionado reconoció que llamó la atención a la demandante en varias oportunidades de manera verbal, pero siempre de manera respetuosa. Esos llamados de atención, según indicó el señor Mendoza Vargas, fueron producto de algunas quejas que recibió relacionadas con que la demandante maltrataba a sus compañeros de trabajo, al personal administrativo y a los estudiantes, así como por las deficiencias de la señora Karina en la redacción de varios documentos y su demora en la elaboración de estos.

132. Según el escrito de tutela, el detonante del acoso laboral en contra de la demandante fue la relación de cercanía que mantuvo la demandante con la profesora que denunció inicialmente al demandado por acoso laboral y violencia de género. La versión de la demandante es que su jefe inmediato le pidió terminar cualquier relación que mantuviera con la profesora denunciante, pero que ella hizo caso omiso a esa instrucción y así surgieron las actuaciones de acoso laboral en su contra. Por su lado, el jefe de área afirmó en la contestación a la acción de tutela y a las pruebas ordenadas en sede de revisión que nunca acosó a la accionante y, por el contrario, manifestó que, aunque realizó algunos llamados de atención a la demandante, siempre empleó un trato respetuoso.

133. El señor Vargas también manifestó en el escrito que remitió a esta corte, el 27 de octubre de 2023, que la accionante tuvo una alta calificación en las evaluaciones de desempeño porque “no quería tener ningún tipo de malentendido, discusión o ser violentado verbalmente por la señora Karina Sánchez”. Sobre este punto es importante precisar que la universidad accionada no explicó a la Corte la metodología para realizar las evaluaciones de desempeño ni la fecha en que tuvo lugar aquella. La razón que el señor Jairo Alberto Mendoza Vargas expuso para justificar las altas valoraciones en la calificación de las

evaluaciones de desempeño que se realizaban a la demandante demuestra que él siente que tenía una relación hostil con la señora Karina. De tal forma que el señor Mendoza, incluso, temía ser violentado por la demandante en caso de no reportar un muy alto desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de las afirmaciones del señor Vargas, este no informó haber iniciado algún proceso disciplinario en contra de la demandante o haber reportado esa situación ante el comité de convivencia laboral.

134. El señor Vargas también envió a la Corte algunas declaraciones juramentadas, realizadas entre el 25 y 26 de octubre de 2023, con el fin de sustentar los motivos por los que sugirió la desvinculación laboral de la demandante. Una de ellas corresponde a una antigua arrendadora de la señora Karina que manifestó haber presentado algunos inconvenientes con la accionante en el marco de esa relación contractual; otra declaración corresponde a una funcionaria del área de gestión humana de la universidad accionada que manifestó que en una ocasión la accionante le remitió un correo que le causó “incomodidad y estrés emocional” por poner en tela de juicio su ética; también, una funcionaria del área administrativa de la facultad de ciencias básicas de la universidad accionada, quien indicó que la accionante constantemente remitía documentos con inconsistencias en fechas, así como con errores de ortografía y de redacción; del mismo modo, un exdecano de la facultad en que trabajaba la demandante mencionó que en varias oportunidades realizó llamados de atención a la señora Karina por su desempeño laboral y por el “mal ambiente laboral que generaba”; y finalmente, una docente de la universidad que indicó que, desde septiembre de 2023, la accionante le remitió mensajes en tonos soeces e intimidantes.

135. Sin embargo, esta Sala de Revisión considera que algunas de las declaraciones aportadas por el demandante no son relevantes para el proceso de tutela que estudia en este momento la Corte. Los supuestos incumplimientos por parte de la accionante en el marco de un contrato de arrendamiento son ajenos a su relación laboral, como también irrelevantes en este proceso. Asimismo, al menos preliminarmente, esta Sala no encuentra reprochable el correo remitido por la demandante a la funcionaria de gestión humana porque parece hacer referencia a una inconformidad propia del contexto laboral, sin que se emplee un lenguaje que resulte inapropiado o, por lo menos, irrespetuoso. En relación con el mensaje de WhatsApp remitido por la demandante a la docente de la universidad accionada, aunque en él se emplea un lenguaje soez, estos sucesos son posteriores a los hechos objeto de estudio en este proceso judicial. Además, en todo caso, ello no contraría las supuestas

situaciones de acoso laboral denunciadas por la accionante, son manifestaciones posteriores a los hechos objeto de estudio y debió iniciarse un proceso disciplinario en donde el señor Vargas aportara estas pruebas y la señora Karina se defendiera.

136. Ahora, pese a los esfuerzos adelantados por esta Sala de Revisión para esclarecer los hechos que dieron lugar a la interposición de esta acción de tutela, no es posible determinar si la demandante fue víctima de acoso laboral. Además, de la información obrante en el expediente no es claro si las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral ocurrieron en público, en privado, de manera sistemática o reiterada. Esta Sala considera que, aunque el relato de la accionante es creíble, no logra desvirtuar lo manifestado por el señor Mendoza. Por lo tanto, debido a la ausencia de certeza sobre la existencia del acoso laboral denunciado por la demandante, esta Sala decidirá delegar a una inspección del trabajo la tarea de adelantar una investigación de tales hechos. Esta delegación se fundamenta en la sentencia T-433 de 2022 que, con base en el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013, indicó que esas autoridades podían para verificar actos de acoso laboral.

137. Esta autoridad, encargada de adelantar el estudio sobre la eventual existencia del acoso laboral, deberá realizar un análisis con base en la perspectiva de género. Los actos de acoso laboral denunciados por la demandante surgieron, según el relato de la accionante, como consecuencia de la relación de cercanía que ella mantuvo con una profesora que denunció al accionado por acoso laboral y violencia de género. En consecuencia, los hechos encajan presuntamente en un patrón diferenciado que, como se expuso en las consideraciones de esta sentencia, ha sido denominado como “violencia de segundo orden”. Ese tipo de violencia es ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las mujeres y varios estudios recientes han identificado que este tipo de violencia tiene como finalidad, entre otras, mantener aislada a la víctima. Además, esta entidad deberá realizar el seguimiento correspondiente a las actuaciones que adelante el comité de convivencia laboral de la Universidad Tecnológica de Pereira.

138. Lo anterior porque, a partir del relato de la demandante y de las condiciones en las cuales se enmarcó el escenario de acoso denunciado, es posible determinar la importancia de emplear la perspectiva de género. En efecto: (i) el demandado fue objeto de una denuncia previa por acoso laboral y violencia de género; (ii) la accionante, pese a la solicitud de su jefe inmediato de terminar esa relación de amistad con la profesora denunciante, afirmó que

mantuvo una relación amistosa con esa profesora, afirmación que no fue desvirtuada por el demandado y la universidad, y (iii) los estudios de género evidencian que las mujeres pueden recibir represalias por mostrar su apoyo y sororidad a una mujer que ha sido víctima de violencia de género.

139. Ahora bien, pese a la falta de claridad sobre la existencia de la situación de acoso, esta Sala estudiará si la decisión de no renovación del contrato de trabajo de la accionante estuvo relacionada con su denuncia sobre el acoso laboral. De esa manera, se pronunciará sobre la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la no discriminación y al debido proceso.

La Universidad Tecnológica de Pereira no desvirtuó la presunción de discriminación en la falta de renovación del contrato laboral de la demandante como acto de retaliación en su contra por la denuncia de acoso laboral que interpuso

140. La facultad de no renovar el contrato laboral de un trabajador que denunció una situación de acoso, como se expuso en las consideraciones de esta sentencia, es limitada. Esta decisión debe respetar el principio de igualdad y, por consiguiente, no puede avalarse su uso cuando configura un abuso del derecho. De este modo, el ejercicio indebido de esta potestad por parte del empleador no lo ampara y puede ser objeto de la intervención del juez constitucional con el propósito de restablecer los derechos fundamentales que puedan verse afectados por dicha conducta. La autonomía contractual tiene límites, incluso para las universidades, pues la discrecionalidad de la cual gozan los empleadores no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal establecido para proteger al trabajador.

141. La Sala Primera de Revisión considera que la falta de renovación del contrato laboral de Karina Sánchez Sánchez es inconstitucional, debido a que la universidad accionada no desvirtuó que dicha actuación haya tenido origen en actos discriminatorios, pues para el momento de la desvinculación laboral la accionante había presentado una queja por acoso laboral. En efecto, en este caso existía una queja de acoso antes de la terminación de la relación laboral, por lo que no era procedente terminar el vínculo contractual y, al hacerlo, se produjo la presunción de que eso no obedeció a una causa objetiva. En particular, la Universidad Tecnológica de Pereira no desvirtuó que la desvinculación de la accionada haya

constituido un trato menos favorable fundado en la denuncia de acoso laboral que instauró la señora Sánchez y en la que ella manifestó que su jefe directo la hostigó por la relación de cercanía que mantuvo con una profesora que, a su vez, lo acusó por actos constitutivos de acoso laboral y violencia de género. Desde esa perspectiva, la universidad demandada no desvirtuó que la causa de la no renovación del contrato haya sido el apoyo que la señora Sánchez le ofreció a una persona que presentó una reclamación por discriminación en razón del género y, por esa vía, no desvirtuó que la desvinculación de la accionante se haya enmarcado dentro de un caso de violencia o discriminación de segundo orden.

142. Esta Sala, para justificar esa conclusión, empleará la metodología establecida en la sentencia SU-236 de 2022 y reiterada en la sentencia SU-067 de 2023. Aunque en esas decisiones la Corte estudió acciones de tutela en las que las accionantes fueron despedidas, esta Sala considera que, con base en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ese precedente es también aplicable a los escenarios en que la relación laboral se termina como consecuencia del cumplimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo y el empleador decide no renovar dicho contrato. En razón a que, aunque la relación laboral se termine con base en el cumplimiento del plazo de duración pactado, se debe respetar el principio de igualdad y, por consiguiente, no puede avalarse su uso cuando se funda en motivos claramente discriminatorios. De este modo, el ejercicio indebido de esta potestad del empleador no lo ampara y puede ser objeto de la intervención del juez constitucional con el propósito de restablecer los derechos fundamentales que puedan verse transgredidos por esa conducta.

143. En consecuencia, con base en la sentencia SU-236 de 2022 reiterada en la sentencia SU-067 de 2023, la Corte evaluará: (i) en la faceta fáctica, si existe un nexo causal entre la falta de renovación del contrato de trabajo de la demandante y su denuncia por acoso laboral y, (ii) en la faceta valorativa, si la universidad accionada desbordó la autonomía contractual que le reconoció la ley para dar por terminado el vínculo laboral. Esta última faceta implica evaluar si el despido no está amparado en circunstancias que le hubiesen impedido al empleador dar continuidad a la prestación de los servicios del trabajador y si el ejercicio de la libertad afectada no trunca la misión del empleador.

144. La Sala de Revisión considera que existe un nexo causal entre el despido y la denuncia

de acoso laboral presentada por Karina Sánchez Sánchez. Por una parte, la universidad accionada no demostró la existencia de razones objetivas o válidas para la falta de renovación del contrato de trabajo con la accionante. Al respecto, en el trámite de tutela, la universidad se limitó a indicar que la terminación de la relación laboral se produjo como consecuencia del cumplimiento del plazo pactado inicialmente. Sin embargo, esa entidad desconoció que existía una denuncia de acoso laboral sin investigar por el comité de convivencial laboral, pese a que en ella se denunciaron hechos y se expresaron razones serias y fundamentadas.

145. En el caso objeto de estudio, después de 11 años de haber laborado en la institución educativa, una vez se presentó la problemática de acoso mencionada por la demandante y la posterior denuncia, la entidad accionada decidió no renovar el contrato laboral con la denunciante. Esa falta de renovación se produjo, según indicó la universidad accionada, porque el señor Jairo Mendoza, jefe inmediato de la accionante, solicitó que no se renovara la contratación de la demandante. Al respecto, el señor Vargas justificó la solicitud de no renovación contractual en que la accionante incurría en “constantes errores reportados desde otras instancias, la mala relación con sus compañeros y la deficiente atención con los usuarios”. Además, en la contestación a la acción de tutela, el demandado sostuvo que varias veces llamó la atención a la accionante porque recibió quejas de que ella maltrataba a sus compañeros, al personal administrativo, a los estudiantes y “por irregularidades en la redacción de los memorandos, resoluciones, actas, entre otros y el tiempo de envío de los mismos, así como la tardanza en realizar las certificaciones”.

146. Sin embargo, esos reportes no fueron acreditados por el señor Jairo Mendoza ante la universidad cuando sugirió que no se renovara el contrato de la accionante y tampoco durante el proceso de esta acción de tutela. Durante este proceso de tutela ante los jueces de instancia, el accionado argumentó que él no incidía de ninguna forma en la contratación de la demandante, pues era un asunto que correspondía al área de gestión humana en la universidad. Fue en sede de revisión cuando el demandado reconoció que remitió un correo en el que sugirió no renovar la contratación laboral de la demandante y, además, remitió un escrito en el que indicó que en su momento no adjuntó los soportes que justificaban sus afirmaciones como una medida para proteger la identidad de las personas que se quejaron de las actitudes de la demandante.

147. Ahora, en relación con las declaraciones sobre el mal ambiente laboral que supuestamente propiciaba la demandante, sus constantes errores y deficiencias en el desempeño laboral, esta Sala encuentra una contradicción con los resultados en las evaluaciones de desempeño realizadas por la misma universidad y en las que, en principio, posiblemente debieron participar sus compañeros de área o, por lo menos, sus superiores jerárquicos. Por tanto, de conformidad con los resultados de esas evaluaciones, la accionante tuvo una puntuación excelente, en una escala de 1 a 100, obtuvo 51.63 puntos en 2017, 89 puntos en el 2018, 100 puntos en el 2019, 100 puntos en el 2020, 99 puntos en el 2021, y 100 puntos en el 2022. A continuación, se refleja el resultado de la evaluación de desempeño de la accionante del 2022, correspondiente al periodo en que fue tomada la decisión de no renovar su contrato:

148. Estos resultados, aportados por la universidad, correspondientes a una evaluación realizada por esa misma entidad, resulta contradictoria con las afirmaciones del señor Jairo Vargas y algunas de las declaraciones juramentadas remitidas por ese accionado. Los resultados expuestos ponen en entredicho los motivos de la universidad accionada para justificar la falta de renovación del contrato de trabajo de la demandante. En particular porque la demandante obtuvo la máxima puntuación en componentes relacionados con la atención a los usuarios, el trabajo en equipo, sus relaciones interpersonales, la colaboración y la eficacia. Además, esas altas puntuaciones provienen, por lo menos, desde el año 2018.

149. Por lo tanto, esta Sala de Revisión observa con sospecha la falta de renovación del contrato de la demandante. En efecto, pese a los más de 12 años de servicio y el buen desempeño laboral y personal de la accionante, de conformidad con sus resultados en las evaluaciones de desempeño realizadas anualmente, la universidad accionada decidió no renovar su contrato después de que ella interpuso una queja por acoso laboral, en la que denunció que su jefe directo la acosó por el apoyo que le brindó a otra mujer que presentó una reclamación por violencia de género y acoso laboral en contra de ese mismo señor.

151. Así, aunque las pruebas aportadas a este proceso no permiten determinar con precisión si la demandante fue víctima de acoso laboral, los indicios mencionados parecen indicar que la decisión de no renovar el contrato de trabajo de la accionante fue una retaliación, esto es, un trato menos favorable, frente a su denuncia por acoso laboral, en la que manifestó haber sido víctima de su jefe inmediato por el apoyo que le brindó a una profesora que, a su vez, lo

denunció por violencia de género y acoso laboral. Sobre el particular, la universidad accionada no desvirtuó la presunción de discriminación y tampoco invocó la existencia de sanciones disciplinarias que se hubieran dictado como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral interpuesta por la demandante que permitan demeritar esa presunción de discriminación. Así, la Sala considera que la accionante no fue contratada a pesar de ser idónea para el cargo. Por lo que, de acuerdo con el contexto, es posible evidenciar la sistematicidad de los hechos y, su evaluación integral, permite deducir la existencia de una situación discriminatoria. Además, ante la falta de una argumentación suficiente por parte de la entidad demandada para justificar la falta de renovación del contrato con la demandante, se activa la presunción de discriminación en el despido. Esa presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, pero eso no ocurrió en el presente caso.

152. En relación con la faceta valorativa de la metodología empleada por la Corte en las sentencias SU-236 de 2022 y SU-067 de 2023, esta corporación considera que la universidad accionada desbordó la autonomía contractual que le reconoció la ley para dar por terminado el vínculo laboral de Karina Sánchez y, en consecuencia, al despedirla le vulneró el derecho fundamental a la igualdad. Esto, por dos razones: primero, debido a que no está probado que la desvinculación esté amparada en circunstancias no imputables al empleador que, desde una perspectiva objetiva, le hubiesen impedido dar continuidad a la prestación de los servicios de la trabajadora y, segundo, porque el ejercicio de la libertad afectada no trunca la misión del empleador, dada la naturaleza de la actividad desplegada por el trabajador y la de la relación laboral. A continuación, se desarrollarán estas razones.

153. La falta de renovación del contrato de trabajo no está amparada en circunstancias que le hubiesen impedido al empleador dar continuidad a la prestación de los servicios. En el expediente reposan algunos elementos de juicio que permiten concluir que la falta de renovación en el contrato de trabajo no se produjo como consecuencia de hechos asimilables a las causas establecidas en el artículo 61 del CST para la terminación del contrato de trabajo. La universidad accionada tampoco aportó pruebas que sugieran que la decisión estuvo motivada por problemas económicos o institucionales. Incluso, aunque la entidad manifestó que no había suscrito un contrato igual al que tenía la demandante con otra persona, sí reconoció que suscribió un contrato de prestación de servicios con otra persona, con el objeto de “prestar apoyo administrativo y el desarrollo de estrategias publicitarias a

los programas de Especialización en la Enseñanza de la Física y la Maestría Instrumentación Física”, por 9 meses. De esa forma, las funciones que desempeñaba la accionante en su contrato ocasional de proyectos pasaron a ser asumidas por una nueva persona en una modalidad de contratación diferente.

154. En ese sentido, no fue debidamente demostrado en el proceso que la falta de renovación en el contrato de trabajo se generó porque la Universidad Tecnológica de Pereira dejó de prestar los servicios para los que fue contratada Karina Sánchez. Además, la accionante venía desempeñando ese cargo desde el 2011 y, después de desvinculada la demandante, la universidad contrató a otra persona para realizar las actividades que desempeñaba la accionante. Ahora bien, aunque el nuevo cargo también debe asumir otras funciones adicionales a las que tenía la demandante, relacionadas con “el desarrollo de estrategias publicitarias a los programas de Especialización en la Enseñanza de la Física y la Maestría Instrumentación Física”, la entidad accionada no justificó ni explicó por qué la demandante no era apta para desempeñar esas actividades.

155. Además, la interposición de la denuncia por acoso laboral no afecta el desempeño de actividades de la universidad accionada. La misión de la universidad empleadora y la calidad de denunciante de la señora Karina no tienen ningún tipo de relación, en el entendido de que su calidad de denunciante de una conducta de acoso laboral en nada se relaciona con el ejercicio de las funciones en la entidad accionada. Desde esa perspectiva es necesario concluir que, al ejercer el derecho fundamental a vivir una vida libre de violencias y a un trabajo en condiciones dignas, la accionante no afectó de ninguna forma a su empleador y, mucho menos, puso en riesgo la operación de la dependencia en la que desempeñaba sus funciones.

156. De esta manera, la Sala concluye que la Universidad Tecnológica de Pereira no logró desvirtuar la presunción de inconstitucionalidad en la falta de renovación del contrato de trabajo de la señora Karina Sánchez Sánchez y, por lo tanto, esa actuación vulneró su derecho fundamental a la igualdad. La falta de renovación del contrato de la accionante obedeció, en principio, a una conducta discriminatoria por la presentación de una queja de acoso laboral debidamente fundada que requería ser investigada. Además, la ausencia de renovación del contrato de trabajo parece derivarse de una retaliación o discriminación de segundo orden debido a que la accionante mostró solidaridad con una mujer que denunció

actos de acoso laboral y violencia de género. La Sala considera que la accionante no fue contratada a pesar de ser idónea para el cargo. Por lo que, de acuerdo con el contexto, es posible ver la sistematicidad de los hechos y determinar la existencia de una situación discriminatoria.

157. Por lo tanto, la Sala Primera de Revisión declarará la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y la Universidad Tecnológica de Pereira y ordenará a esa entidad reintegrar a la accionante y reubicarla en un cargo que ofrezca condiciones similares o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación. Dicho reintegro laboral no podrá ser inferior a un (1) año, pues los contratos laborales que la accionante ha pactado con la universidad demandada han tenido aproximadamente ese término de duración. La entidad accionada también deberá reconocer y pagar a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, o manifieste su decisión de no reintegrarse.

158. Adicionalmente, la Sala reprocha que la Universidad Tecnológica de Pereira no haya garantizado el debido proceso, obrado conforme a la ley e iniciado una investigación por los hechos denunciados por la señora Karina Sánchez Sánchez luego de tener conocimiento sobre las situaciones presentadas en la institución, lugar de trabajo de sus empleados. Esta circunstancia la convierte en partícipe de la conducta de acoso laboral de la que fue víctima la accionante. Así las cosas, la universidad incumplió con su deber legal de adoptar una conducta proactiva desde el momento que tuvo conocimiento para evitar o hacer cesar el acoso laboral del que presuntamente era víctima la señora Karina Sánchez Sánchez, permitiendo la violación de sus derechos fundamentales. Debido a que, como lo constató esta Sala, la única actividad que desplegó la entidad accionada consistió en citar a la denunciante y a su jefe inmediato a una reunión con el comité de convivencia laboral. Más allá, nunca hubo una preocupación seria por establecer la veracidad de los hechos y, en caso de proceder, adoptar los correctivos necesarios para proteger el derecho a un trabajo en condiciones dignas y libre de violencia de la demandante.

159. De la misma forma, el comité de convivencia laboral de la universidad accionada tuvo una conducta omisiva en relación con la queja de acoso laboral que interpuso la demandante. El comité de convivencia laboral tiene la responsabilidad explícita de investigar

y abordar de manera adecuada las quejas de acoso laboral y esa omisión en su responsabilidad constituye un incumplimiento de sus deberes y una violación de la confianza que los empleados depositaban en dicho comité. Al no abordar adecuadamente la queja de acoso laboral, el comité contribuyó a la persistencia de un ambiente laboral hostil e inseguro. Esto puede tener consecuencias graves para la salud mental y el bienestar de los empleados afectados, así como para el clima laboral general.

160. Por lo anterior, esta Sala de Revisión decidirá ordenar a la Universidad Tecnológica de Pereira realizar un diagnóstico de ambiente laboral con enfoque de género, pues el caso objeto de estudio se da en el contexto y en conexión con otra denuncia de acoso laboral por parte de una docente y contra una misma persona, para que se adopten las medidas necesarias a fin de garantizar un ambiente seguro y sano para las y los trabajadores. La universidad accionada también deberá expedir, en caso de no tenerlo, un protocolo de atención oportuno, preventivo y con enfoque de género para atender las denuncias sobre acoso laboral. Por el contrario, si cuenta con aquel protocolo, la entidad deberá actualizar y adoptar las medidas para su implementación y aplicación, con el fin de que la universidad atienda de manera oportuna las denuncias que se presenten en relación con el acoso laboral.

161. Además, como se anticipó, esta Sala ordenará a una inspección del trabajo adelantar una investigación de los hechos que, según la demandante, son constitutivos de acoso laboral. La valoración probatoria y de los sucesos que se adelante deberá efectuarse desde una perspectiva de género. Aunque, en principio, el demandado no ejerció directamente violencia de género en contra de la accionante, el caso objeto de estudio presenta sucesos que justifican la aplicación de tal enfoque diferencial.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución

## RESUELVE

Segundo. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y la Universidad Tecnológica de Pereira y ORDENAR a esta