

Sentencia T-239/18

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE DOCENTE QUE DENUNCIO ACTOS DE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO LABORAL EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-
Procedencia

DERECHO A LA EDUCACION Y PRINCIPIO DE AUTONOMIA UNIVERSITARIA-Reiteración de jurisprudencia sobre los límites

La autonomía universitaria tiene dos dimensiones: (i) la autorregulación filosófica, ligada a la libertad de pensamiento; y (ii) la autodeterminación administrativa, relativa a la organización interna de las instituciones, dentro de la cual se encuentra la autonomía contractual. La última dimensión permite: (a) darse y modificar sus propios estatutos; (b) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores; (c) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (d) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (e) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos; y (f) administrar sus propios bienes y recursos. Ahora bien, la autonomía universitaria bajo ninguna de estas 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. De ese modo, 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.

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION EN EL MARCO DE LA OBLIGACION DE DEBIDA DILIGENCIA PARA PREVENIR, INVESTIGAR, SANCIONAR Y ERRADICAR TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION-Finalidad

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LAS MUJERES-Contenido

A partir de la cláusula de igualdad también surge la prohibición de discriminación, es decir,

el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. Las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación aunque no se limite a ella.

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón del sexo y del género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos fundamentales. Además, enfatizó que este tipo de violencia está “arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. En estos términos, la obligación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia comprende el deber de tomar todas las medidas necesarias administrativas, legislativas, judiciales, financieras y fiscales para la adopción, implementación y seguimiento de políticas públicas efectivas y adecuadas tendientes a eliminar toda manifestación de violencia y discriminación en razón del género.

ERRADICACION DE TODA FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER- Compromiso nacional e internacional

Entre las obligaciones que el Estado debe desarrollar, se encuentran acciones de prevención que incluyen la promoción de la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del género en el ámbito educativo, así como el fomento a la denuncia de conductas que atenten contra los citados valores, y la información acerca de los mecanismos jurídicos de los cuales disponen las víctimas para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción de delitos como el acoso o el abuso sexual.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR EMPLEADOR- Facultad según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo confiere, tanto al empleador como al trabajador, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa comprobada”, evento en el cual se debe pagar una indemnización originada en el incumplimiento de lo pactado, la cual comprende el lucro cesante y el daño emergente, de conformidad con lo previsto en el precepto legal citado. se advierte que la ley laboral otorga una cierta discrecionalidad al empleador para efectos de dar por terminado un contrato de trabajo, siempre y cuando éste asuma las consecuencias negativas que la privación del empleo conllevaría en la situación del trabajador, razón por la cual le asiste la obligación de realizar un pago como mecanismo de indemnización.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Facultad del empleador no es absoluta

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para efectos de realizar despidos sin justa causa, dicha facultad no es absoluta ni ilimitada, pues no puede implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador. Por ende, la potestad del empleador de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral, prevista en el artículo 64 del C.S.T., debe ejercerse en un marco de respeto por los derechos fundamentales y en ningún caso puede desconocer gravemente tales garantías bajo el pretexto de la autonomía contractual.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Límites a la facultad cuando vulnera derechos fundamentales

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

Existen diversas manifestaciones del derecho a la libertad de expresión en ámbitos específicos y particulares, que constituyen el desarrollo y ejercicio de otros derechos fundamentales, como por ejemplo, la libre expresión artística, la objeción de conciencia, la libertad religiosa, la libertad de cátedra y los derechos a la reunión y a la manifestación pacíficas en el espacio público. En consonancia, la jurisprudencia ha establecido que el derecho a la libertad de expresión está relacionado con la dignidad humana en tanto la

posibilidad de difundir e intercambiar ideas también hace parte de la autorrealización. Más allá, ha sostenido que la libertad de expresión es uno de los elementos determinantes de una democracia ya que promueve la participación y el intercambio de posiciones diferentes que, a su vez, pueden constituir un control del ejercicio del poder mediante la oposición a arbitrariedades o la denuncia y así contribuye a la construcción de lo público de forma colectiva.

LIBERTAD DE EXPRESION-Ámbitos de protección

El derecho a la libertad de expresión es una de las garantías esenciales de la democracia y el pluralismo y reviste robustas protecciones. Este, en sentido estricto, se refiere al derecho a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación, a través del medio y la forma escogidos por quien se expresa de lo cual se deriva una prohibición para la censura. En tal sentido, (i) toda expresión se considera protegida por el artículo 20 Superior, salvo que, en cada caso se demuestre, de forma convincente que existe una justificación, en los términos de la ponderación con otros principios constitucionales; (ii) cuando se presenta colisión normativa, la posición de la libertad de expresión es privilegiada y goza de una prevalencia inicial; y (iii) existe, a priori, una sospecha de inconstitucionalidad de sus restricciones o limitaciones. Sin embargo, existe un consenso respecto a que los siguientes discursos no se encuentran protegidos: (a) la propaganda en favor de la guerra; (b) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro tipo de odio que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad, la violencia contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo (modo de expresión que cobija las categorías conocidas comúnmente como discurso del odio, discurso discriminatorio, apología del delito y apología de la violencia); (c) la pornografía infantil; y (d) la incitación directa y pública a cometer genocidio.

LIMITES AL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA DE DOCENTE QUE DENUNCIO ACTOS DE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO LABORAL EN INSTITUCION UNIVERSITARIA

EJERCICIO DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA ESTA LIMITADO POR EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES-Universidad desvinculó a docente, en razón de sus actividades y denuncias sobre violencia de género y acoso laboral al interior de la institución educativa

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION Y A LA NO DISCRIMINACION-Vulneración por universidad al despedir sin justa causa a docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral al interior de la institución educativa

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION Y A LA NO DISCRIMINACION DE DOCENTE QUE DENUNCIO ACTOS DE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO LABORAL EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-Orden reintegrar a la accionante

Referencia: Expediente T-6.617.263

Acción de tutela interpuesta por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué.

Procedencia: Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué.

Asunto: Autonomía universitaria, derecho a la libertad de expresión, discursos que defienden los derechos fundamentales de las mujeres, derecho a la no discriminación, límites al despido sin justa causa de docentes universitarios cuando la desvinculación tiene un fundamento discriminatorio.

Magistrada Ponente:

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de junio de dos mil dieciocho (2018).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por el Magistrado José Fernando Reyes Cuartas y las Magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia, dictado por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué (Tolima) el 2 de noviembre de 2017, que a su vez confirmó la decisión adoptada por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima) el 19 de septiembre de 2017, en el proceso de tutela promovido por Mónica Godoy Ferro contra la Universidad de Ibagué.

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección Número Tres de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, el asunto de la referencia[1].

ADVERTENCIA PRELIMINAR:

Con el propósito de proteger el derecho fundamental a la intimidad de los terceros presuntamente involucrados en las situaciones de maltrato, intimidación, acoso laboral y sexual denunciadas por la accionante, la Sala modificará sus nombres en la versión pública de esta providencia, debido a que el presente proceso puede contener datos personalísimos de los sujetos implicados.

I. ANTECEDENTES

Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela en contra de la Universidad de Ibagué, por considerar que la entidad accionada vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de su personalidad, a no ser discriminada por su opinión política o filosófica y al trabajo. La actora estima que tales garantías fueron desconocidas por la institución educativa demandada al impedirle el ejercicio de su deber de obrar conforme al principio de solidaridad y al desvincularla de su trabajo como docente universitaria, como represalia a sus actuaciones para visibilizar situaciones de acoso laboral y sexual contra mujeres en la institución educativa.

A. Hechos y pretensiones

1. Mónica Godoy Ferro se desempeñaba como profesora de tiempo completo en la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad de Ibagué. La accionante se vinculó a la entidad accionada el 18 de enero de 2016 mediante contrato laboral a término fijo, cuya duración inicial era de seis meses[2]. No obstante, las partes acordaron tres prórrogas sucesivas[3], la última de las cuales se pactó por una duración de cinco meses y cinco días[4], entre el 18 de julio y el 22 de diciembre de 2017.

2. La actora relata que el 9 de marzo de 2017 tuvo conocimiento de varios hechos relatados por la señora J.B., miembro del cuerpo de vigilancia de la Universidad, quien afirmaba que ella y otras de sus compañeras de trabajo habían sido víctimas de episodios de acoso

laboral y sexual presuntamente causados por sus jefes directos y algunos de sus compañeros. Añade que J.B. le manifestó que había recibido un mensaje anónimo con amenazas “para silenciarla”[5].

3. Indica que ese mismo día y ante la gravedad de la denuncia, informó a la entonces rectora de la Universidad de Ibagué acerca de la situación manifestada por J.B. mediante un correo electrónico[6]. En dicho mensaje, la tutelante se ofreció a realizar un proceso de “formación y sensibilización con el cuerpo de vigilancia para bajar el nivel de hostilidad y violencia en contra de las mujeres”[7], como opción de intervención social para la prevención de tales hechos en el futuro[8].

4. El 9 de marzo de 2017, la rectora de la Universidad de Ibagué respondió al mensaje de la demandante. Por una parte, expresó que se encontraba “enterada del asunto y alerta sobre las medidas que se deben tomar”[9]. Por otro lado, aceptó el ofrecimiento de la profesora Godoy y le solicitó formular una propuesta al respecto. Finalmente, en cuanto al caso de J.B., añadió que “hay quienes dicen que J.B. (quien vino a hablar conmigo) se inventó esa película, pero prefiero creer que es cierto y atender el asunto”[10].

5. La accionante sostiene que el 6 de abril de 2017 remitió la propuesta de trabajo requerida y que, en dicha fecha, la rectora de la institución educativa ordenó a varias dependencias que, “cuanto antes”, se pusiera en marcha el proyecto formulado por la docente Mónica Godoy Ferro[11]. De acuerdo con lo relatado por la actora, el ejercicio de intervención consistía en tres sesiones de talleres.

6. Refiere la tutelante que el 20 de abril de 2017 tomó posesión de su cargo un nuevo rector. Añade que dicha circunstancia retrasó el desarrollo del proyecto planteado para la sensibilización del cuerpo de vigilancia en relación con la prevención de la violencia en contra de las mujeres[12].

7. Expresa que, durante la primera sesión de los talleres programados en el marco de la estrategia de prevención contra el acoso laboral y sexual, varias mujeres vigilantes (entre ellas L.D.R.C.) relataron episodios de maltrato, humillaciones y abuso sexual a los que presuntamente fueron sometidas por uno de sus supervisores (el señor S.M.) y por sus compañeros.

9. Así mismo, la accionante asegura que detectó “secuelas psicológicas del posible maltrato” durante estas sesiones[15] y que todas las trabajadoras del cuerpo de vigilancia, “en mayor o menor intensidad, afirmaron haber vivido los abusos (burlas, apodos, aislamiento, insinuaciones sexuales, las ofrecían como prostitutas a otros trabajadores y les enviaban mensajes pornográficos)”[16]. Relata además que algunos de los vigilantes de sexo masculino admitieron que habían sido testigos de varias situaciones de acoso contra sus compañeras mujeres y que ellos mismos se habían sentido intimidados por el señor S.M.[17].

10. Agrega que, antes de que culminaran los referidos talleres de sensibilización, la Universidad de Ibagué despidió a algunos miembros del cuerpo de seguridad presuntamente vinculados a los casos de acoso laboral y sexual que habían sido informados a la profesora Godoy[18].

Sobre este particular, la actora aduce que manifestó sus reparos a los funcionarios competentes de la institución educativa, habida cuenta de la importancia de adelantar un debido proceso que garantizara los derechos de todos los involucrados y expresó que, en los casos de acoso sexual, debía denunciarse ante las autoridades competentes por tratarse de la comisión de un posible delito[19].

11. Adicionalmente, en su escrito de tutela explicó que la desvinculación de estos funcionarios generó un proceso de revictimización entre las mujeres víctimas del presunto acoso laboral y sexual, toda vez que, “a raíz de los primeros despidos de sus compañeros, se intensificaron los ataques en su contra porque decían que estos habían sido causados por ellas” [20].

12. El 7 de julio de 2017, la accionante remitió a la vicerrectora de la Universidad[21] un documento titulado “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué”[22], el cual fue, a su turno, enviado al rector y a una abogada de la institución educativa[23]. En dicho documento, la docente Mónica Godoy advirtió que “las mujeres que hacen parte del cuerpo de seguridad han estado sometidas durante varios años a tratos inhumanos, discriminación y acoso por parte de un grupo de sus colegas, incluyendo un ex supervisor. Estos hechos fueron graves y, en por lo menos tres casos, podrían constituir un delito (acoso laboral y sexual)”[24].

En el citado informe también se indicó que las quejas de acoso laboral y sexual habían sido desestimadas por la cadena de supervisión del cuerpo de seguridad y por la oficina de gestión humana de la Universidad. Agregó que “[e]sta impunidad se basa en un tipo de ‘cultura institucional’ que se manifiesta en una parte importante de las dependencias de la Universidad y que ha promovido –seguramente sin premeditación y de manera inconsciente– los abusos de poder y la promoción de redes clientelares (...)”[25].

En relación con el citado informe, la vicerrectora de la institución le indicó a la accionante que su documento haría “parte importante del proceso de investigación y análisis que actualmente lleva a cabo el ente encargado en la Universidad”[26]. Finalmente, agradeció su “preocupación y aporte”[27].

13. La actora relata que, además del informe anterior, el 7 de julio de 2017 envió a la vicerrectora una carta de la estudiante C.A.G.L.[28] quien, presuntamente, había sido víctima de acoso sexual por parte de uno de los instructores del gimnasio de la institución en abril de 2016[29]. El rector de la Universidad respondió a dicha misiva el 24 de julio de 2017[30].

La tutelante manifiesta que tuvo conocimiento de los hechos denunciados por la alumna durante un diplomado sobre equidad de género que ella dirigió en junio de 2017. Añade que la situación narrada por la estudiante había sido informada previamente a una funcionaria de la institución educativa, sin que se adelantaran las actuaciones pertinentes en ese momento. No obstante, resalta que con posterioridad a la comunicación remitida a la vicerrectora, la Universidad inició un proceso disciplinario contra el presunto agresor aunque omitió informar a las autoridades competentes sobre tales sucesos[31].

En razón de lo anterior, la actora expresa que el 2 de agosto de 2017 la estudiante C.A.G.L. presentó una denuncia penal en contra del supuesto agresor por el delito de acoso sexual, ante la Fiscalía General de la Nación[32].

14. La accionante indica que, el 1 de agosto de 2017, la Universidad le informó a E.P.P.C., presunta víctima de acoso laboral, que su contrato de trabajo no sería renovado[33], pese a que había presentado una queja[34] y a que rindió un testimonio ante el director administrativo del centro educativo[35], al parecer, en el marco de la queja presentada por M.A.S. respecto de un posible caso de “maltrato psicológico y emocional” por parte de

su supervisor y algunos de sus compañeros[36].

En el escrito presentado por E.P.P.C. el 15 de marzo de 2017 se denuncian, entre otros hechos, que los supervisores le prohibieron relacionarse con un contratista de la institución y que varios de sus compañeros utilizaban el radio de comunicaciones para realizar actos que describió como “bullying” o matoneo. Así mismo, otra de las mujeres miembro del cuerpo de vigilancia denunció que a través de las comunicaciones radiofónicas se referían a ella como “billete de \$20.000”[37].

15. Debido a la decisión de desvincular laboralmente a la señora E.P.P.C., el 1 de agosto de 2017 la tutelante dirigió un mensaje de correo electrónico a las directivas de la Universidad, en el cual solicitó “reconsiderar la vía de los despidos”[38], pues la situación había afectado tanto a algunas de las presuntas víctimas, como a los compañeros que las defendían y también a los supuestos agresores[39]. Añadió que los funcionarios de la institución educativa conocían la situación de la trabajadora y que, pese a ello, decidieron despedirla, con lo cual incurrieron en “un acto de inhumanidad y falta de compasión”[40].

16. El 8 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué respondió al mensaje remitido por la accionante. En dicho escrito, agradeció por su “amable comunicación y [su] preocupación por los problemas laborales de la Universidad”[41] y explicó que las decisiones de abstenerse de renovar los contratos de los miembros del cuerpo de vigilancia (incluido el de E.P.P.C.) se tomaron con apego a la normativa vigente, dado que “la Universidad aborda los temas laborales con profundo respeto hacia su personal”[42].

17. Refiere la actora que, ese mismo día, respondió al mensaje enviado por el rector de la Universidad mediante una comunicación a través de correo electrónico, en la cual expuso su posición sobre el asunto. En este sentido, puso de presente que las normas legales sobre acoso laboral otorgan una protección de seis meses “tanto a víctimas como a posibles agresores”[43] para garantizar un debido proceso.

Aunado a ello, en su misiva, la tutelante insistió en que las presuntas víctimas “confiaron en la palabra de varios funcionarios de la Universidad de resolver la situación internamente, sin generar despidos”[44] y lamentó que las autoridades del plantel educativo no estuvieran interesadas “en acogerse a una perspectiva de derechos humanos que incluyera el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia”[45].

18. El 9 de agosto de 2017, la accionante remitió, a través de un mensaje de correo electrónico, el documento denominado “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué” a la decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales y a la ex rectora[46].

En dicha comunicación, adujo que las autoridades de la Universidad de Ibagué habían despedido a 10 trabajadores que integraban el cuerpo de seguridad, incluida una de las presuntas víctimas. Igualmente, rechazó esta medida por estimar que implicaba una revictimización de las mujeres vigilantes, que las dejaba en un estado de mayor vulnerabilidad y que demostraba la falta de voluntad de las directivas para avanzar en la prevención de la violencia de género[47]. La accionante también indicó en el mensaje de correo electrónico que “el nuevo rector carece de sensibilidad y conocimientos para abordar este tipo de problemas”[48] y alertó acerca de “los problemas que puede acarrear a la universidad estas omisiones y acciones equivocadas”[49].

19. Expresa la accionante que el Comité de Convivencia entregó copia del informe sobre acoso laboral y sexual elaborado por ella al ex supervisor S.M, quien “lo difundió entre todos los vigilantes con el objetivo de incrementar la presión en contra de ellas, cosa que efectivamente ocurrió”[50].

20. La solicitante asevera que el 15 de agosto de 2017 la señora L.D.R.C. (otra de las presuntas víctimas) le comunicó mediante un mensaje de WhatsApp que había sido presionada por sus superiores y jefes[51], quienes supuestamente le llamaron la atención “por hablar de sus problemas con personas externas al cuerpo de seguridad”[52].

21. La demandante indica que en esa misma fecha remitió una nueva comunicación por correo electrónico al rector de la Universidad y a los funcionarios presuntamente implicados en las intimidaciones en contra de la supuesta víctima. En este mensaje, planteó su opinión sobre las presiones alegadas por la trabajadora L.D.R.C. y les solicitó a los presuntos responsables que se abstuvieran de continuar con tales conductas[53].

Afirma que, en razón de la situación denunciada en su mensaje, se acordó llevar a cabo una reunión con varios de los funcionarios del nivel administrativo involucrados y con la decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales[54] el día 17 de agosto de 2017.

22. No obstante, la tutelante sostiene que en dicha fecha, antes de que tuviera lugar la reunión programada, la abogada de la Universidad de Ibagué le informó que la institución educativa había dado por terminado su contrato de trabajo y que, verbalmente, le manifestó que la causa de dicha decisión era que “[su] estilo no encajaba con la institución”[55].

23. El día en que fue notificada de la terminación del vínculo laboral, la tutelante presentó un “comunicado público”, el cual fue difundido a través de las redes sociales[56]. En dicha publicación, la accionante relató su versión de los hechos y advirtió que se sentía “víctima de una persecución a causa de [su] compromiso con aquellas expuestas a los abusos”[57]. También, aseguró que el único motivo para el despido fue “[su] trabajo comprometido en la denuncia de la violencia contra las mujeres y en la defensa de [sus] derechos, en especial a disfrutar una vida libre de violencias tanto en el ámbito laboral como en los hogares y en las escuelas”[58].

24. El 22 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué respondió a los hechos manifestados por la profesora Mónica Godoy mediante un comunicado institucional público, en el cual aseguró que los planteamientos de la docente corresponden a “su visión e interpretación de unos aparentes hechos de acoso (en proceso de investigación interna)”[59], la cual es respetada por el centro educativo.

En tal sentido, indicó que una vez la docente informó acerca de sus preocupaciones, la institución inició los procesos internos contemplados en la normativa vigente, en la medida en que la Universidad no toma decisiones sin los elementos de juicio suficientes[60]. Por otra parte, lamentó que un miembro de la comunidad educativa hubiera recurrido a “canales mediáticos y masivos para presentar una posición personal”[61].

25. El 26 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué se pronunció públicamente, en un encuentro de padres de familia, acerca de la controversia suscitada por la existencia de posibles casos de acoso laboral y violencia de género en el centro educativo. Al respecto, indicó que “merece tanto respeto de parte nuestra la denuncia de la estudiante y su familia para activar como les digo, inmediatamente... el 11 de julio recibí yo la queja escrita, el 11 de julio iniciamos el proceso. Merece tanto respeto la estudiante y su familia como el entrenador y su familia. Y simplemente quiero decirles que en el caso del

entrenador estamos hablando de una persona que lleva 26 años en la Universidad, en esos 26 años no ha habido un solo reclamo ni llamado de atención (...)”[62].

26. Con fundamento en los hechos anteriormente narrados, la tutelante solicitó su reintegro al cargo que ocupaba como docente de tiempo completo, así como la prórroga del contrato laboral por el término de un año, habida cuenta de que se trataba de la tercera ocasión en la cual se renovaba dicho vínculo contractual. Además, pidió que se ordenara al rector de la institución educativa accionada retractarse y ofrecer disculpas públicas “por las difamaciones y tergiversaciones de la información que han estado difundiendo en mi contra y que atentan contra mi buen nombre”[63].

B. Actuación procesal

Mediante auto de 7 de septiembre de 2017, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima) admitió la acción de tutela y solicitó a la parte demandada que se pronunciara respecto de los hechos y pretensiones de la accionante[64].

Respuesta de la Universidad de Ibagué

El 12 de septiembre de 2017, la Universidad de Ibagué solicitó absolver a la institución de las pretensiones formuladas por la actora.

Precisó que, respecto del caso de la señora J.B., la Universidad realizó las actuaciones pertinentes a través de su comité de convivencia. No obstante, expresó que aquella “no logró demostrar los supuestos acosos laborales y sexuales de los cuales señaló supuestamente ser víctima, motivo por el cual el comité dio por cerrado (sic) la queja de acoso laboral (...)”[65].

Por otra parte, en cuanto a las denuncias por supuesto acoso laboral y sexual en contra de L.D.R.C. por parte del ex supervisor S.M., informó que dicho proceso “se encuentra en curso en el comité de convivencia del cual aún no se ha cerrado el caso ni informado a la Universidad acerca del mismo”[66]. Igualmente, aclaró que se le entregó copia al señor S.M. de la queja de acoso, con el fin de proteger su derecho al debido proceso y con la advertencia sobre la confidencialidad de dicho documento.

En tal sentido, puntualizó que el centro educativo no ha conocido ni tiene registro de

“quejas formales” anteriores a las interpuestas por L.D.R.C. y J.B., por lo que no resulta factible afirmar que la institución tenía información sobre las situaciones descritas por la actora[67].

De igual modo, respecto del acoso sexual alegado por la estudiante C.A.G.L. cuyo autor supuestamente fue un instructor del gimnasio de la institución, informó que, una vez conocidos los hechos denunciados, se inició un proceso disciplinario en contra del presunto agresor. No obstante, señaló que el trabajador presentó su renuncia el 16 de agosto de 2017.

Por otro lado, consideró equivocada la apreciación de la accionante respecto de la supuesta protección que tendrían los vigilantes que fueron desvinculados por la institución. En tal sentido, explicó que la estabilidad laboral derivada del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 requiere que se haya presentado una queja de acoso, en ausencia de la cual no se activa dicha salvaguarda. Así mismo, negó que la citada normativa fuera aplicable respecto de los presuntos agresores. Por el contrario, señaló que el artículo 10 del cuerpo normativo citado incluyó las conductas de acoso laboral como una justa causa de terminación del contrato laboral.

Adicionalmente, la Universidad de Ibagué descartó que se hubiera presentado vulneración a los derechos fundamentales a la libertad de conciencia y de expresión de la docente, habida cuenta que la misma institución le otorgó el espacio para que organizara un taller de sensibilización y para que coordinara un diplomado en equidad de género, aspectos que demuestran que la Universidad respeta su visión y su pensamiento.

Aunado a lo anterior, reiteró que, con el propósito de garantizar el debido proceso, ha seguido los procedimientos internos contemplados en la normativa legal para la investigación de conductas de acoso laboral y aseveró que la instancia pertinente para tales actuaciones es el comité de convivencia, en el cual no tiene ningún tipo de injerencia de las directivas del centro educativo[70].

De igual manera, sostuvo que la terminación del contrato laboral de la actora observó plenamente las disposiciones legales respectivas, pues “se indemnizó y pagó a la ex trabajadora todo lo ordenado por la normativa laboral”[71].

En efecto, indicó que su actuación estuvo amparada por lo previsto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual faculta al empleador para terminar el contrato de trabajo unilateralmente y sin alegar alguna de las justas causas señaladas en la ley. Así las cosas, en la medida en que no se imputa al trabajador ninguna falta o violación de sus deberes, el empleador no se encuentra obligado a poner en conocimiento del empleado los cargos o acusaciones ni a garantizar un escenario en el cual pueda aportar pruebas y rendir los correspondientes descargos.

En razón de lo anterior, explicó que no había ninguna razón que impidiera que la Universidad de Ibagué finalizara la relación laboral, en la medida en que la tutelante carecía de algún tipo de restricción o estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, destacó que la accionante no se encontraba protegida por ninguno de los fueros que impiden el retiro de los trabajadores.

En efecto, resaltó que tales supuestos de estabilidad reforzada en el ámbito laboral son únicamente: (i) estabilidad laboral por enfermedad; (ii) fuero de maternidad; (iii) fuero sindical; (iv) protección para prepensionados; (v) queja de acoso laboral; y (vi) la acción de reintegro prevista para empleados que tuvieran más de 10 años de antigüedad para el 1 de enero de 1991, de conformidad con lo previsto en el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965.

Particularmente, en relación con la posibilidad de que la accionante fuera titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de una queja de acoso laboral, la Universidad de Ibagué explicó que la actora “no formuló NINGUNA petición, queja o denuncia en vigencia de sus relación laboral de presunto acoso laboral en su contra por parte de algún miembro de la universidad, como tampoco sirvió como testigo en denuncias de otros empleados (...) durante la vigencia de su contrato de trabajo”[72]. Por tal motivo, consideró que la actora carecía de protección laboral, pues solo presentó una queja ante el Ministerio del Trabajo con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

Por último, enfatizó en que la acción de tutela no procede en el caso de la solicitante, toda vez que dispone de otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos laborales y no demostró la configuración de un perjuicio irremediable, en razón de la cuantiosa liquidación que recibió la tutelante, la cual incluía la indemnización por el despido

sin justa causa. Por tanto, señaló que la actora no demostró amenaza alguna sobre su mínimo vital.

C. Decisiones objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

El 19 de septiembre de 2017, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima) resolvió “denegar” el amparo de los derechos fundamentales reclamados por la accionante por estimar que aquella “tenía a su disposición la acción de reintegro para la protección de sus derechos, por lo que no resultaba procedente acudir a la acción de tutela para satisfacer dicha pretensión”[73].

Consideró que en virtud del principio de “inmediación probatoria” no resultaba posible determinar “a ciencia cierta si en el presente caso existió un despido sin justa causa”. En este sentido, el juzgador indicó que carecía de los elementos de juicio suficientes para establecer si la accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta o si era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de asuntos que deben ser resueltos por el juez natural de dicha controversia.

De este modo, estimó que el conflicto entre las partes puede resolverse ante la jurisdicción laboral ordinaria, toda vez que los mecanismos judiciales previstos por la ley son idóneos y eficaces. Además, no se vislumbra la ocurrencia de un perjuicio irremediable que afecte los derechos fundamentales de la accionante.

Impugnación

En desacuerdo con la decisión de primera instancia, la tutelante impugnó la providencia anterior[74]. En su criterio, la sentencia de primera instancia no consideró el contexto en el que se terminó la relación laboral que vinculaba a las partes. Al respecto, señaló que aunque el despido tuviera apariencia legal, la terminación unilateral, injusta, arbitraria e intempestiva de su contrato de trabajo desconocía sus derechos constitucionales.

Aseveró que la actuación de la Universidad de Ibagué no implica únicamente una vulneración de sus garantías laborales, sino que implica un desconocimiento de otros derechos fundamentales, entre los que se encuentran la libertad de conciencia y de

expresión, el libre desarrollo de la personalidad “que contempla el derecho a no ser discriminada por [su] opinión política y filosófica”[75], el derecho al debido proceso y “el impedimento de [su] deber de obrar conforme al principio de solidaridad social”[76].

De igual forma, recordó que la Corte Constitucional ha establecido que, en relación con el carácter subsidiario de la tutela, el análisis de existencia de otros mecanismos judiciales debe apreciarse en concreto, en cuanto a su idoneidad, eficacia y proporcionalidad para amparar efectivamente los derechos fundamentales del peticionario[77].

Adicionalmente, sostuvo que su desvinculación laboral constituyó un ejercicio de violencia en su contra, el cual tuvo como única motivación acallar las denuncias que realizaba respecto del acoso laboral y sexual dentro de la institución, así como el acompañamiento a las víctimas de tales conductas. De este modo, añadió que las recomendaciones formuladas a las directivas siempre se llevaron a cabo por medio de los canales respetivos y refirió como ejemplo de lo anterior el “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué”, el cual fue remitido al rector y a la vicerrectora del plantel educativo.

Por otra parte, manifestó que la jueza de primera instancia no valoró las pruebas que evidencian el trabajo que realizaba la accionante en defensa de las posibles víctimas de acoso laboral y sexual. En tal sentido, afirmó que existe una clara relación entre esta labor y su despido sin justa causa, aspecto que se evidencia si se considera que, para el momento de la desvinculación, habían transcurrido apenas dos semanas del semestre correspondiente y, debido al carácter intempestivo de la terminación del contrato, se presentaron dificultades con los cursos que la docente tenía asignados.

También, destacó que la entidad accionada no aportó evidencia alguna de que el despido se hubiera originado en una razón distinta de la posición de la accionante, en relación con los casos de acoso laboral y sexual presuntamente acaecidos en la institución.

Finalmente, agregó que la Universidad de Ibagué “no cuenta con protocolos claros y rutas establecidas para la recepción de posibles denuncias de casos de violencia de género, acoso sexual y laboral”[78], lo cual ocasiona que las denunciantes sean despedidas u obligadas a renunciar a partir de presiones indebidas.

En consecuencia, solicitó la revocatoria de la Sentencia de primera instancia por considerar que su despido fue arbitrario y “retaliatorio”, en la medida en que persiguió acallar sus opiniones políticas y filosóficas, en el marco de las cuales manifestó abiertamente su intervención en favor de las posibles víctimas de violencia de género o de acoso laboral y sexual.

Respuesta de la Universidad de Ibagué al escrito de impugnación

El 11 de octubre de 2017, la Universidad de Ibagué presentó un escrito mediante el cual se opuso a la impugnación presentada por la accionante[79]. En dicho documento, la institución reiteró varios de los argumentos expuestos en la contestación de la acción de tutela. En particular, aclaró que la terminación unilateral del contrato de trabajo con pago de indemnización “es una forma legal” de culminación de la relación laboral, prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aunado a ello, insistió en que la trabajadora recibió la respectiva indemnización y que la acción de tutela no es procedente para el reintegro laboral de una empleada que no se encuentra en condición de debilidad manifiesta ni es viable para buscar el resarcimiento de perjuicios morales. Añadió que la actora no demostró la presunta vulneración de sus derechos a la libertad de conciencia, de expresión, de opinión política y filosófica, al libre desarrollo de la personalidad y al debido proceso.

Finalmente, destacó que el juez de tutela no está facultado para “determinar en un proceso sumario si una relación jurídica laboral terminó de manera unilateral e injusta o de manera legal y con base en normas legales o contractuales vigentes”[80].

Sentencia de segunda instancia

Mediante Sentencia del 2 de noviembre de 2017, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué (Tolima) confirmó el fallo objeto de impugnación. En criterio del fallador, no se demostró que la accionante fuera víctima de acoso laboral, ni que hubiera sido obligada a renunciar.

En este sentido, estimó que a partir de las pruebas que obran en el proceso, “si bien se pone en conocimiento diversas situaciones que han ocurrido al interior de la Universidad

ninguna de ellas da cuenta que a la accionante se la estuviese acosando laboralmente al punto de obligarla a renunciar y que este fuera la causa por la cual se tomó la decisión de retirarla del contrato”[81]. Por tanto, señaló que la terminación del vínculo laboral está amparada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual faculta al empleador a finalizar la relación laboral sin justa causa, razón por la que la entidad accionada no transgredió el debido proceso.

Manifestó que el amparo constitucional es improcedente para formular discusiones acerca del reintegro laboral, por no cumplirse el requisito de subsidiariedad en tales eventos. Sobre el particular, añadió que la tutelante no allegó ninguna prueba sobre un estado de vulnerabilidad particular que ameritara la procedencia excepcional de la tutela para la solución de una controversia de índole laboral. En consecuencia, concluyó que la actora debía acudir a la jurisdicción ordinaria para resolver tal conflicto.

II. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SEDE DE REVISIÓN

1. A través de Auto de 24 de abril de 2018, la Magistrada Sustanciadora solicitó varias pruebas adicionales, con el propósito de contar con mayores elementos de juicio para resolver el asunto.

En primer lugar, se ofició al Ministerio del Trabajo para que, en el marco de sus competencias, informara acerca de los límites y restricciones que tiene el empleador para ejercer la facultad prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual contempla el despido sin justa causa.

En segundo lugar, se solicitó al Ministerio de Educación Nacional que: (i) señalara los deberes y obligaciones de las instituciones de educación superior en relación con los casos de acoso laboral o violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; e, (ii) indicara las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en las instituciones de educación superior.

Finalmente, la Magistrada Sustanciadora invitó a la Defensoría del Pueblo, a varias instituciones de educación superior públicas y privadas[82], a las asociaciones de

universidades, instituciones técnicas y tecnológicas[83], a algunos grupos académicos que estudian asuntos referentes a los derechos de las mujeres[84], así como a organizaciones no gubernamentales[85], para que, según la experticia de cada entidad y sin perjuicio de la información adicional relevante que consideraran oportuno aportar, resolvieran el siguiente cuestionario:

- a) ¿Existen límites a la autonomía universitaria en relación con la vinculación o desvinculación laboral de docentes que defienden un determinado discurso político o filosófico? ¿En qué consisten tales restricciones?
- b) ¿Cuáles son las medidas que deberían tomar las instituciones de educación superior para prevenir y sancionar el acoso laboral y la violencia sexual y de género que ocurren al interior de dichos centros educativos?
- c) ¿Cuáles son las medidas de protección y las restricciones a la actuación de los defensores y defensoras de derechos humanos al interior de las instituciones de educación superior?
- d) ¿Cuál es el alcance de los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico en relación con la autonomía universitaria de la cual son titulares las instituciones de educación superior?

El Ministerio informó que la Subdirección de Gestión de Apoyo a las Instituciones de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional se encarga de “fomentar estrategias de acceso y permanencia en donde se establecen principios de inclusión e interculturalidad”[86]. Aseguró que este ejercicio ha permitido socializar con las instituciones de educación superior los lineamientos de educación inclusiva, de conformidad con el Índice de Inclusión en la Educación Superior (INES). Agregó que estas políticas son generales y abarcan diversos segmentos poblacionales entre los que se encuentran “grupos étnicos, población con discapacidad y con capacidades excepcionales, víctimas de conflicto y tiene en cuenta las condiciones de género y diversidad sexual como eje transversal”[87].

Resaltó que el trabajo del Viceministerio de Educación Superior se funda en el respeto de la autonomía universitaria establecida constitucional y legalmente. En tal sentido, indicó que

“son deberes y obligaciones exclusivos de las instituciones de educación superior atender, resolver y prevenir todos los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas”[88]. También, enfatizó en que el diseño y la ejecución de las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación con base en el sexo o el género en contra de estudiantes o docentes corresponden a las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas.

Por último, señaló que “no existe una normativa específica que en el sector educativo que regule directamente el tema del acoso laboral y la violencia sexual”[89]. No obstante, aseveró que en el Índice de Inclusión en la Educación Superior (INES) se fijan pautas y recomendaciones que deben tener las instituciones de educación superior.

Respuesta del Ministerio del Trabajo

A modo de aclaración preliminar, la entidad resaltó que carece de competencia para declarar derechos o para dirimir controversias, pues tales atribuciones son exclusivas de la Rama Judicial.

No obstante, en relación con la cuestión planteada por la Corte Constitucional manifestó que “el fuero de estabilidad laboral es una protección que tienen los trabajadores para evitar los abusos de su empleador, con la que se impide frenar la desvinculación abusiva, es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a las contingencias de salud, sean de origen común o de origen laboral; la maternidad y la lactancia; trabajadores o trabajadoras a quienes se les extiende el fuero de maternidad; protección por ser directivo sindical y el pre pensionado (...)”[90]. Respecto de lo anterior, el Ministerio del Trabajo explicó cada uno de los fueros mencionados.

Así mismo, describió la protección laboral reforzada de la cual gozan las víctimas de acoso laboral, así como los testigos o intervinientes en los procesos que se desarrollan para sancionar dicha conducta. En tal sentido, manifestó que el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 prescribe garantías contra las actitudes retaliatorias que puede tomar el empleador en contra de quienes denuncian situaciones de acoso laboral. De este modo, es ineficaz la terminación unilateral del contrato laboral cuando dicha desvinculación ocurre dentro de los seis meses posteriores a la petición o queja, siempre que la autoridad administrativa o

judicial verifique la existencia de los hechos puestos en conocimiento.

Finalmente, la entidad adujo que la Ley 1010 de 2006 contempla como una de las obligaciones del empleador “la conformación del Comité de Convivencia Laboral, el cual es un cuerpo conciliador, no un órgano de investigación de las conductas denunciadas, ni de juzgamiento”[91], puesto que dicha instancia tiene como propósito que las partes en conflicto resuelvan sus diferencias. De este modo, sostuvo que corresponde a las autoridades judiciales investigar las conductas que constituyen acoso laboral, cuando se trata de trabajadores del sector privado.

Respuesta de la Defensoría del Pueblo

La Delegada para Asuntos Constitucionales y Legales de la Defensoría del Pueblo afirmó que son múltiples los obstáculos que enfrenta la población femenina en el país para adelantar procesos en contra de sus agresores cuando han sido víctimas de acoso sexual o tienen conocimiento que éste se comete en contra de otras mujeres.

Por lo anterior, la Defensoría estimó que el despido de la accionante representa una expresión de violencia y discriminación por razón de género en el marco de una situación de denuncias de acoso sexual, pues mediante dicha práctica se logra el silencio y represión de los denunciantes, “con el fin de ocultar las maneras patriarcales de relacionamiento que perviven en nuestra sociedad, derivando en su legitimación”[92].

Además, la entidad sostuvo que el sistema jurídico colombiano es inocuo para atender casos de discriminación contra la mujer, por cuanto no se ha materializado el enfoque de género dentro de los procesos administrativos, jurídicos y en particular, aquellos en los que los empleadores despiden a una mujer por denunciar violencia en contra suya o de sus compañeras, por razón de su sexo.

En el caso particular, advirtió que tratándose de un caso de violencia y discriminación en contra de la mujer y no de una simple desvinculación laboral como lo plantearon las decisiones de instancia, los jueces debieron hacer uso de sus facultades ultra y extra petita, e ir más allá de las solicitudes hechas por la accionante, pues claramente no se está ante un problema de índole exclusivamente laboral, sino que, se refiere a la vulneración de derechos fundamentales de una defensora de derechos humanos.

Por lo anterior, consideró que la acción de tutela cumple el requisito de subsidiariedad, toda vez que, si bien la actora puede obtener la indemnización por el despido injusto en un proceso ordinario laboral, a su desvinculación subyace un acto discriminatorio, el cual no puede ser debidamente remediado por el juez ordinario.

Seguidamente, advirtió que ante la presencia de criterios sospechosos de discriminación deben aplicarse estándares probatorios flexibles: (i) la variación de las cargas probatorias, para eliminar la carga excesiva de las víctimas, y (ii) al ser casos de discriminación indirecta, como el de la presente acción de tutela, se deben admitir medios de prueba que pueden ser considerados “cuestionables”, tales como, “la eliminación de la obligación de probar intención discriminatoria”[93]. Estas reglas probatorias fueron ignoradas por todas las autoridades a las que acudió la accionante, en particular, por los jueces de instancia, con lo cual se vulneraron aún más sus derechos fundamentales, especialmente el de igualdad.

De este modo, surge la obligación para el juez constitucional de determinar si la terminación del contrato de la demandante obedeció a criterios objetivos, en comparación con otros trabajadores de la Universidad de Ibagué que aún ostenten su cargo dentro de la institución. Lo anterior, por cuanto la Corte Constitucional ha destacado que la igualdad es uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho y que es un valor, principio y derecho fundamental, cuyo sentido material se dirige a “superar los obstáculos enfrentados por los grupos tradicionalmente discriminados o que se encuentran en debilidad manifiesta, lo que justifica la obligación del Estado y de la ciudadanía en general de adoptar acciones afirmativas en favor de esas poblaciones y que se encuentre proscrita cualquier manifestación de marginación en su contra”[94].

Por último, la Defensoría analizó las obligaciones nacionales e internacionales de los Estados en relación con la eliminación de las causas de la violencia en contra de las mujeres y la garantía del debido proceso. Sobre este particular, concluyó que, en el presente caso, es posible sostener que la actora, luego de denunciar ante las autoridades competentes de la institución educativa los hechos de acoso sexual que afrontaban sus compañeras, fue víctima de otra expresión de discriminación y violencia de género, pues su despido fue una forma de reprimirla a ella y a las víctimas, con el propósito de cohibir la denuncia de dichas circunstancias, sin que los jueces de instancia se hayan percatado de la evidente

vulneración del derecho a la igualdad.

Intervención de la Universidad Nacional de Colombia

La Escuela de Estudios de Género adscrita a este centro educativo sostuvo que la autonomía universitaria, como principio rector de las actuaciones de las universidades, reviste de gran importancia para garantizar la independencia de la academia respecto del Poder Público y proteger el libre pensamiento y estudio. Sin embargo, destacó que esta potestad de autogobierno tiene límites claros en la Constitución y en la ley, razón por la cual en el caso concreto, los derechos humanos alegados por la accionante no pueden desconocerse bajo el pretexto de garantizar el principio de autonomía universitaria.

En consonancia con lo anterior, la institución rechazó la posibilidad de que se desvincule laboralmente a un integrante de la comunidad académica con motivo de sus acciones de protección de los derechos humanos de los integrantes de la comunidad universitaria, pues tal defensa no puede ser motivo para retaliaciones, máxime cuando “las universidades como cuna del pensamiento académico deberían velar por el cumplimiento de los mandatos que amparan los derechos humanos”[95].

Así mismo, la Escuela de Estudios de Género informó a la Corte que, en desarrollo de una consultoría encargada por el Ministerio de Educación Nacional, publicó el informe Construcción de un Enfoque de Género y Diversidad Sexual para los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva, en el cual recomendó al referido Ministerio expedir lineamientos acerca de la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de educación superior. Explicó que el citado informe indica que “las problemáticas de género en el sistema de educación superior pasan por asuntos relacionados con todas las comunidades que lo conforman (estudiantes, docentes y personal administrativo)”[96].

En particular, respecto del acoso sexual y de la violencia y discriminación basadas en el género, la interviniente relató que “se recomendó la creación de instancias especializadas en el abordaje de estas problemáticas que tengan en cuenta los lineamientos internacionales y nacionales sobre la revictimización y la comprensión de la violencia de género como vulneración de los derechos humanos”[97]. Añadió que tales instancias deben articularse con las rutas locales y nacionales de atención previstas por la Ley 1257 de 2008 y destacó que, además de la implementación de protocolos de prevención y atención a

casos específicos, la medida adecuada para la prevención de estas formas de violencia contra la mujer es la adopción del enfoque de género de manera transversal en todas las dependencias universitarias.

Por otro lado, recalcó que la Ley 1257 de 2008 impone al Estado y a la sociedad el deber de velar por el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencias. Concretamente, el artículo 11 de dicha norma estableció varias medidas específicas en materia de educación. En desarrollo de tales previsiones normativas, el Ministerio de Educación expidió el Decreto 4798 de 2011, el cual determina, en su artículo 6º, que la responsabilidad de prevenir y promover la eliminación de la violencia en contra de las mujeres corresponde a todas las instituciones educativas.

Finalmente, reiteró que los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico prevalecen en las instituciones de educación superior y que la autonomía universitaria debe ceñirse a los derechos fundamentales. En consecuencia, no puede utilizarse tal prerrogativa para lesionar las garantías constitucionales, deslegitimar el pensamiento crítico o desestimar denuncias.

Intervención de la Universidad de Nariño

Intervención de la Clínica Socio-Jurídica de Interés Público de la Universidad de Caldas

La Clínica Socio-Jurídica estableció que el objetivo de la autonomía universitaria es el de otorgar a las instituciones de educación superior las condiciones necesarias para facilitar el libre ejercicio de la investigación y la docencia, sin interferencias del poder público o de particulares. Sin embargo, enfatizó en que la autonomía universitaria no tiene un carácter absoluto y debe observar principios constitucionales como los de equidad, justicia, igualdad de oportunidades, garantía de derechos fundamentales, entre otros[99]. En razón de lo anterior, consideró que es un falso dilema que se contraponga la autonomía universitaria con la libertad de enseñanza y la defensa de los derechos humanos, pues cuando las autoridades administrativas de las instituciones educativas vulneran los elementos esenciales de la citada autonomía actúan a partir de la arbitrariedad[100].

Así mismo, destacó que la libertad académica comprende las libertades de enseñanza, aprendizaje, proyección social del saber e investigación, como garantías constitucionales de

los docentes. No obstante, dicha garantía también incluye la promoción y defensa de los derechos humanos, aspecto que implica la imposibilidad de perseguir a los profesores por motivos ideológicos o de creencias[101].

En consonancia con lo expuesto, señaló que los docentes, como empleados de una institución universitaria, deben tener una mayor protección debido a la labor que desempeñan, pues su rol es fundamental en la formación de sujetos críticos en la sociedad. Dichas garantías cobran mayor relevancia cuando se trata de educadores que defienden derechos humanos de manera pública al interior de las instituciones.

Por otro lado, explicó que no resulta factible plantear un tratamiento diferenciado en relación con la vinculación o desvinculación de los docentes por el solo hecho de que defiendan una posición científica, o un discurso político o filosófico. No obstante, aclaró que cuando la postura ideológica del docente no corresponde a los cánones académicos, constitucionales y/o democráticos que son constitutivos de la Universidad y sus fines de educación, investigación y proyección social del saber, el docente puede ser desvinculado con respeto del principio de legalidad y el debido proceso.

De igual modo, adujo que los defensores de derechos humanos son una categoría de personas objeto de especial protección internacional y cualquier actuación originada en su labor de protección de tales garantías es inadmisible en el plano constitucional.

Por tanto, cualquier trato desigual o discriminatorio en contra de los defensores de derechos humanos por su condición o por el ejercicio del derecho y deber de defensa de los derechos humanos, desconoce la igualdad ante la ley. En particular, la desvinculación de un docente fundada en las anteriores circunstancias configura una flagrante discriminación, aún si el empleador reconoce una indemnización y se basa en su autonomía contractual para tomar tal decisión.

Así las cosas, la desvinculación laboral o el trato diferenciado a los docentes defensores de derechos humanos deben fundamentarse en criterios objetivos y razonables, orientados a finalidades legítimas y necesarias, conforme a un Estado constitucional y democrático. Además, no resulta propio de la esencia de la universidad restringir la actuación de los defensores de derechos humanos pues se trata de un discurso político, jurídico y filosófico que encuentra protección y fundamento en la academia. Sin embargo, aclaró que el

ejercicio de la facultad de defensa de derechos humanos siempre debe obedecer a un juicio de razonabilidad y proporcionalidad. Por tanto, únicamente puede limitarse la actuación de los defensores cuando esta “pierde su rumbo”[102].

Adicionalmente, la Universidad de Caldas propuso una serie de medidas que las instituciones de educación superior deben tener en cuenta para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual y la violencia de género en las comunidades académicas. En tal sentido, estimó que los centros educativos deben diseñar una política institucional, de carácter multidimensional, que resulte idónea, eficaz y pertinente[103]. Igualmente, alegó que se debe proscribir “cualquier tipo de acoso laboral en contra de la/os defensora/es de derechos humanos, lo cual incluye, desde luego, la desvinculación laboral por causa del activismo a favor de los derechos de las mujeres”[104].

En relación con el caso concreto, resaltó la necesidad de examinar el contexto de los hechos relatados por la accionante, pues su desvinculación se adoptó en un entorno de acoso a la profesora Godoy originada en sus acciones en defensa de los derechos de la mujer y las denuncias de acoso laboral y sexual respecto de otras mujeres de la comunidad universitaria. De esta manera, “la denuncia de acoso fue silenciada mediante el acoso”[105], con lo cual se vulneraron los derechos fundamentales asociados a la perspectiva de género[106].

Por último, infirió que la docente fue desvinculada debido a sus actuaciones en favor de la defensa de los derechos de las mujeres, por cuanto: (i) se prescindió de sus servicios apenas dos semanas después de su vinculación, lo cual es sumamente atípico en las instituciones de educación superior cuando subsiste la necesidad del servicio y, además permite deducir que la causa del despido no fue un bajo rendimiento en sus actividades académicas o algún tipo de incumplimiento; y (ii) la propia universidad sustentó el retiro de la docente en un acto de autonomía contractual.

Intervención de la Universidad Pedagógica Nacional

El plantel educativo aseguró que la autonomía consiste en la “capacidad responsable y libre de proponer discursos pertinentes frente a las preguntas y cuestionamientos que la sociedad realiza”[107], de modo que esta facultad consiste en una defensa permanente de la libertad de cátedra y de la enseñanza.

Indicó que esa Universidad cuenta con un protocolo para la prevención y atención de la violencia sexual y del acoso laboral, el cual establece medidas diferenciadas para estudiantes y funcionarios. Así mismo, señaló que el grupo poblacional que más reporta dichos actos al interior de la institución educativa son las mujeres[108].

Agregó que el centro educativo otorga un trato diferencial y acompañamiento jurídico a los estudiantes defensores de derechos humanos que han sido víctimas de persecución por su labor.

Intervención de la Clínica Jurídica de la Universidad de la Sabana

La institución educativa manifestó que la autonomía universitaria tiene relación directa con el derecho fundamental a la libertad y el mandato constitucional de reconocer y proteger la diversidad cultural y de pensamiento presente en la sociedad, lo cual implica aceptar las distintas “aspiraciones valorativas, cosmovisiones, filosofías, religiones e ideologías, que estén presentes en ella”[109]. Es así como, la autonomía universitaria otorga a las instituciones de educación superior la posibilidad de elegir, libremente y sin injerencia estatal, su ideario institucional con el diseño y aplicación de las normas de funcionamiento y de gestión administrativa que consideren idóneas.

En consecuencia, afirmó que la autonomía universitaria, faculta a las universidades a imponer deberes a sus docentes, siempre y cuando estos respeten la naturaleza de la institución y los mandatos constitucionales y legales, pues “siendo los valores institucionales principios constitucionalmente reconocidos, las instituciones pueden crear deberes cuya finalidad sea propender por ellos”[110]. Por tanto, las universidades pueden escoger libremente su ideario y filosofía, siempre que sea congruente con la Constitución y el modelo democrático y, en virtud de tales parámetros ideológicos, pueden imponer deberes proporcionales a sus empleados para alcanzar tales fines.

Sobre la existencia de límites a la autonomía universitaria en relación con la vinculación o desvinculación laboral de docentes, consideró que dichos límites están establecidos únicamente en el marco constitucional y legal vigente, razón por la cual, las instituciones universitarias pueden escoger libremente a sus profesores y tienen facultades para desvincularlos cuando éstos incumplan los deberes que se les hayan impuesto.

Para finalizar, en cuanto a la prevención y sanción del acoso laboral y la violencia sexual y de género, la Universidad sostuvo que las instituciones de educación superior deben aplicar el marco jurídico vigente (Leyes 1010 de 2006 y 1257 de 2008) y, en virtud de su autonomía, tomar las medidas que “consideren vigentes”[111] para solucionar dicha problemática social.

Intervención de la Universidad Industrial de Santander

La institución educativa manifestó que el principio de autonomía universitaria no es absoluto y, por ende, los límites que resultan oponibles a dicha prerrogativa son los derechos fundamentales, entre los que se encuentra el principio de igualdad. Por consiguiente, estimó que en el asunto de la referencia, la vinculación o desvinculación laboral de docentes se debe efectuar sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica. En tal sentido, no es admisible que se despidan a un docente en razón de alguna de estas circunstancias.

Aunado a ello, puso de presente que cuenta con un Protocolo para Atención de Hechos de Violencia Basada en el Género, copia del cual fue allegado a la Corte Constitucional[112]. También, destacó que cuenta con un Programa Institucional de Derechos Humanos, en el marco del cual contempla medidas para la protección de los derechos de los defensores al interior del centro educativo.

Para finalizar, estimó que los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico suponen un límite a la autonomía universitaria, razón por la cual las instituciones de educación superior no pueden excusarse en su autogobierno para desconocerlos[113].

La organización interviniente aseguró que la actividad de defensa de los derechos humanos que realizaba la accionante en la Universidad de Ibagué es un ejercicio de su derecho a la libertad de expresión protegido constitucionalmente, por lo que su despido injustificado no se encuentra amparado por la autonomía universitaria y constituye un acto de censura contra su labor como defensora de derechos de las mujeres. Además, estableció que las acciones de la entidad demandada desconocen su condición de sujeto de especial protección.

Para sustentar lo anterior, en primer lugar, esgrimió que la acción de tutela es procedente

en el presente caso, toda vez que la controversia “no se agota con el reclamo de derechos derivados de la legislación laboral, sino que trasciende el orden legal y se convierte en un problema constitucional”[114], pues la Universidad demandada usó la facultad de despido sin justa causa para reprimir a una trabajadora por ejercer legítimamente su derecho a la libertad de expresión. Por ende, la indemnización de perjuicios que podría obtener en el proceso ordinario laboral, no permite remediar adecuadamente la trasgresión de derechos fundamentales de la accionante. Además, adujo que la vía ordinaria laboral tampoco es eficaz para proteger los derechos de la actora, ya que su reintegro, en caso de que fuera concedido, podría no darse de forma oportuna.

En segundo lugar, Dejusticia argumentó que el despido de la accionante no se encuentra amparado por la autonomía universitaria y constituye un acto de represión del ejercicio de defensa de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de la institución educativa ya que, como quedó debidamente probado en el proceso, la Universidad de Ibagué terminó de forma anticipada y unilateralmente el contrato a término indefinido con la accionante, sin que exista constancia escrita de las razones que llevaron a la institución educativa a despedir a la profesora.

De este modo, se ignoró que el artículo 41 del Estatuto Profesoral de la Universidad de Ibagué obligaba a que, en caso de retiro de un docente de carrera por decisión unilateral, tal decisión debía estar motivada en una evaluación deficiente de su desempeño o de su comportamiento, incumplimiento grave del reglamento o de sus obligaciones.

Por lo anterior, afirmó que no existen justificaciones objetivas para la desvinculación de la actora y no se debe pasar por alto que su retiro se produjo dentro “del giro de acontecimientos que rodearon la denuncia de casos de acoso sexual y laboral que ocurrían al interior de la universidad”[115]. De esta forma, se evidencia que la Universidad de Ibagué usó las facultades derivadas de la autonomía universitaria en desmedro de los derechos constitucionales a la igualdad y libertad de expresión, aun cuando el ejercicio de dicha libertad se encuentra especialmente protegido por ser “un discurso de interés público”[116].

En tercer lugar, señaló que el despido de la accionante constituye un desconocimiento del deber de protección de los defensores y defensoras de derechos humanos, en especial de

las mujeres que ejercen dicha labor en las universidades. Al respecto, recordó que la Corte Constitucional en Sentencia T-1191 de 2004 determinó que los defensores y defensoras de derechos humanos “tienen estatus de sujetos de especial protección constitucional”[117], lo que supone para el Estado la incorporación de obligaciones de dos tipos: (i) positivas, dirigidas a que las autoridades estatales actúen de forma diligente para prevenir, investigar y sancionar todo tipo de violación de derechos de estos agentes sociales; y (ii) negativas, que aluden a actuaciones diligentes del Estado para evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los defensores de derechos humanos y disminuir su grado de exposición a riesgos extraordinarios.

En el caso de las mujeres defensoras de derechos humanos, afirma el interviniente que esta Corporación ha manifestado que “no debe perderse de vista que, sociológicamente, como consecuencia de la sociedad patriarcal y la situación de violencia que ha predominado en Colombia, las mujeres han sido objeto de constante discriminación”[118], por lo que se les ha concedido protección constitucional reforzada para garantizar su derecho a vivir dignamente, sin discriminación o violencia de ningún tipo.

Tras analizar distintas disposiciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que conforman el bloque de constitucionalidad, para Dejusticia es clara la obligación del Estado colombiano de reconocer la especial situación de las mujeres que defienden los derechos humanos y de tomar medidas específicas de prevención, investigación y sanción de violaciones a sus derechos. Por lo anterior, consideró que en el caso objeto de estudio, se violaron los derechos fundamentales de una defensora de derechos humanos de las mujeres al interior de la Universidad de Ibagué, lo cual amerita la intervención del juez constitucional, para lograr la protección y garantía de sus derechos.

Finalmente, sostuvo que la universidad accionada, al omitir en su reglamento interno la incorporación de medidas de prevención y sanción al acoso laboral, incumplió con las obligaciones derivadas del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006. Agregó que esta falta de regulación debe entenderse como “tolerancia a los actos de acoso”, lo cual tiene como consecuencia las sanciones establecidas en el artículo 10 del citado cuerpo legal. Además, afirmó que, a partir de las pruebas allegadas al expediente, es posible concluir que la universidad revictimiza a las presuntas víctimas de las conductas narradas por la actora, desincentiva la denuncia de tales acciones y favorece su perpetuación, “convirtiendo así a

la institución –en términos de acoso laboral y sexual-, en un lugar inseguro especialmente para sus empleadas y estudiantes”[119].

Por todo lo anterior, solicita que se revoque la decisión de segunda instancia y se declare procedente el amparo constitucional. En consecuencia de ello, que se tutele el derecho a la libertad de expresión de la accionante, se ordene su reintegro a la Universidad de Ibagué y se tomen las respectivas medidas de reparación[120].

Intervención de la Asociación Colombiana de Universidades —ASCUN—

La asociación señaló que es una entidad que agremia a 87 universidades del país y consideró que, para absolver el cuestionario remitido por la Corte Constitucional, “es necesario conocer la percepción de nuestras Universidades Asociadas para que desde su postura ideológica y filosófica conceptúen al respecto”[121]. No obstante, en aras de contribuir con las inquietudes planteadas, remitió algunos libros que la Asociación ha publicado en relación con el principio de autonomía universitaria.

Intervención de la Red Colombiana de Colaboración entre Instituciones de Educación Superior, Técnicas Profesionales, Tecnológicas y Universitarias Públicas —REDTTU—

El interviniente señaló que, de conformidad con la Sentencia T-187 de 1993, la autonomía universitaria se compone de una serie de libertades de la institución[122]. De igual manera, puso de presente que dicha prerrogativa tiene sus restricciones en los principios y derechos consagrados en la Constitución, dado que, como lo ha sostenido la Corte Constitucional, se trata de un derecho limitado y complejo, en la medida en que involucra otros derechos como la libertad de cátedra y la participación.

Por otra parte, en cuanto a las medidas que se deben implementar para prevenir y erradicar el acoso laboral y la violencia sexual y de género, expresó que los centros de educación superior se encuentran en la capacidad de emprender actividades pedagógicas dirigidas a todos los miembros de la comunidad educativa. Además, las universidades y las instituciones técnicas y tecnológicas pueden incorporar en los programas de formación o como actividades de extensión campañas de promoción acerca de la importancia de la labor que desarrollan los defensores de derechos humanos.

Intervención del Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle

La institución interviniente destacó que la libertad de pensamiento y de cátedra es un aspecto fundamental en la autonomía universitaria y que estas garantías permiten que el profesor pueda expresarse sobre diferentes asuntos que acontecen en la institución y en la sociedad.

Añadió que la Universidad del Valle creó varios comités que promueven la defensa de los derechos humanos en los que participan miembros de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, sin que se restrinja la actuación de estas personas.

Finalmente, resaltó que sería inaceptable que una institución de educación superior impida la participación de un defensor de derechos humanos en las discusiones que se adelantan en el campus o que cuestione el acompañamiento que aquel hace de las víctimas. Por tanto, “no deberían existir niveles coercitivos para que un/a profesora se exprese sobre una situación que vulnera los derechos de algunos miembros de la comunidad universitaria”[124], toda vez que la institución debe promover el respeto por la diferencia y evitar que sus integrantes sean atacados o perseguidos por defender concepciones ligadas a los derechos humanos.

Intervención del Semillero Género, Derecho y Sociedad de la Universidad Externado de Colombia

El grupo manifestó que la autonomía universitaria debe entenderse a partir de la naturaleza especial de las universidades como instituciones singulares, de modo que esta prerrogativa no es un privilegio de los entes universitarios que los sustrae del derecho común sino un medio para que la institución y los docentes gocen de la libertad necesaria para realizar sus fines. Por tanto, “la Universidad no tiene la potestad para desconocer las garantías laborales mínimas dentro de las que se encuentra el debido proceso que necesariamente antecede una desvinculación laboral”[125], con independencia de su modalidad, “pues no podrá excusarse en la facultad conferida por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para desconocer los derechos fundamentales en cabeza del trabajador o trabajadora”[126].

Así las cosas, estimó que siempre deben informarse al empleado las razones por las cuales se le desvincula y permitirle una oportunidad para controvertir las imputaciones en su contra[127]. Por ende, en el caso de la profesora Mónica Godoy, advirtió que la terminación unilateral del contrato por parte de la institución accionada aparece como una represalia ante las posturas, críticas y aportes realizados por la docente, los cuales reflejaban un compromiso con la construcción de un ambiente laboral seguro y libre de todo tipo de acoso.

De igual forma, sostuvo que el acoso sexual no debe comprenderse como un fenómeno aislado sino como una manifestación de la discriminación y violencia basada en el género. También, afirmó que se debe distinguir entre el acoso sexual y el laboral, pues el primero puede presentarse en cualquier escenario, incluido el ámbito de trabajo.

Particularmente, en lo que atañe al acoso sexual en las instituciones de educación superior, destacó que el Ministerio de Educación no ha dictado normas acerca de este fenómeno y que únicamente se cuenta con los “‘Lineamientos de política de educación superior inclusiva’ que no se refieren en ningún momento a las violencias que afectan particular y mayoritariamente a las mujeres”[128]. En tal sentido, consideró que esta cartera ministerial debe expedir una regulación para prevenir y sancionar la violencia de género[129], pues no se puede dejar simplemente a la iniciativa de cada institución de educación, la adopción de políticas internas en la materia.

En cuanto a los deberes de las instituciones educativas, consideró que aquellos son: (i) formular un diagnóstico sobre el acoso laboral y sexual en sus instituciones; (ii) implementar campañas de prevención, medidas de sanción y acciones de acompañamiento a las víctimas; y (iii) establecer protocolos claros de atención y tratamiento de los diferentes tipos y casos de acoso entre los integrantes de la comunidad educativa, los cuales deben ser revisados por la instancia que ejerce la inspección y vigilancia de las instituciones de educación superior[130].

Por otro lado, el interviniente esgrimió que los defensores de derechos humanos al interior de las universidades juegan un papel fundamental y sus límites son las restricciones que existen a la libertad de expresión, como la obligación de guardar el buen nombre, la honra y no incurrir en discursos de odio ni revelar información confidencial.

Finalmente, recordó que en la Sentencia T-478 de 2015 la Corte Constitucional estableció una serie de deberes de las instituciones educativas y de las autoridades en materia de igualdad y no discriminación, los cuales estima pertinentes para el análisis del presente caso.

Intervención de la Red Nacional de Mujeres

La organización no gubernamental destacó que los defensores y defensoras de derechos humanos también desempeñan su labor en contextos cotidianos, no relacionados con el conflicto armado, por lo cual estimó que es necesario que la Corte Constitucional aclare el contenido y alcance de los derechos de aquellos. Así mismo, estimó que el Estado debe reconocer y salvaguardar a quienes protegen derechos humanos en ámbitos cotidianos.

No obstante, resaltó que el riesgo de asumir una labor de defensa de los derechos humanos es aún más gravoso cuándo quien lo ejerce es una mujer. Al respecto, puso de presente que la Relatora Especial sobre la Situación de los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos en Colombia ha concluido que “las defensoras de los derechos humanos son las personas más expuestas al acoso y la persecución”[131] y que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, las mujeres defensoras de derechos humanos presentan un mayor grado de vulnerabilidad que sus homólogos masculinos.

En consideración a lo anterior, la Red Nacional de Mujeres instó a la Corte Constitucional para que “continúe reconociendo las implicaciones de ser una mujer defensora de los derechos humanos y aborde la necesidad de crear mecanismos de prevención y protección que respondan a las necesidades de las mujeres”[132]. Además, reiteró que el asunto de la referencia representa una oportunidad para definir el alcance del derecho a defender los derechos humanos “en contextos cotidianos no relacionados con el conflicto armado e implementar el enfoque de género, al tener en cuenta que quien ejerce esta labor como activista y defensora de los derechos humanos de las mujeres también es una mujer”[133].

Intervención de la Pontificia Universidad Javeriana

De manera extemporánea, este centro educativo presentó su intervención en el asunto de la referencia. Sostuvo que la autonomía universitaria no es una potestad absoluta y que su

ejercicio debe respetar los derechos fundamentales. De este modo, esta prerrogativa se erige en una medida externa de protección a la institución e interna para preservar los derechos de los miembros de la comunidad educativa que la componen. Agregó que la Universidad cuenta con un protocolo para la prevención, atención, orientación, acompañamiento y seguimiento de casos de violencia o discriminación[134].

Amicus Curiae recibidos por la Corte Constitucional en el presente proceso.

Igualmente, dentro del trámite se recibieron amicus curiae de Scholars at Risk y la Clínica de Derechos Humanos del Human Rights Research and Education Centre de la Universidad de Ottawa, Temblores ONG, Colectivo Degénero y Semillero de Investigación de Género de la Universidad Javeriana, 154 académicos y académicas de diferentes universidades e instituciones educativas, Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá, Corporación Centro de Interés Público y Justicia -CIPJUS- y Dosis Centro de Investigación y Acción por las Mujeres, todas en apoyo a la accionante y con diferentes pretensiones que por su extensión serán resumidas en el anexo de esta providencia.

Estos escritos: (i) buscan que la Corte se pronuncie sobre el alcance de la libertad académica en el caso; (ii) consideran que la tutelante recibió un trato discriminatorio en razón de su condición de mujer y denunciante de violencia sexual y que es necesario que se cree un protocolo de atención para casos de violencia de género para que lo implementen todas las instituciones de educación superior[135]; (iii) pidieron que se exhorte a las universidades a que publiquen las cifras anuales de acoso sexual y laboral como forma de visibilizar la violencia[136]; (iv) apoyaron la procedibilidad de la acción y sostuvieron que la accionante es una defensora de derechos humanos en el ámbito cotidiano y su derecho a ejercer tal rol fue violado, lo cual tuvo como consecuencia que se generara un ambiente de impunidad.

Adicionalmente, (v) solicitaron que se estableciera la procedencia, el alcance y los límites de los despidos injustificados en eventos de discriminación, cuando además se pueden afectar otras garantías como la libertad de conciencia[137]; (vi) afirmaron que se debe entender como inconstitucional toda desvinculación laboral de profesores que defienden un determinado discurso político o filosófico, siempre que no hayan vulnerado la autonomía

universitaria[138]; (vii) aseveraron que la carga de la prueba en situaciones de acoso laboral y sexual no puede ser asumida por las víctimas ni por sus defensores y que en el caso objeto de estudio, la Universidad, al no contar con un protocolo interno para abordar este tipo de denuncias ni con medidas de protección para la violencia en contra de las mujeres, omitió su deber de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación contra la mujer. Además, (viii) solicitaron que se exhorte al Ministerio de Educación para que realice campañas de prevención y visibilización del acoso sexual, al igual que talleres de capacitación sobre género, acoso y violencia sexual, entre otros[139].

Respuesta de la Universidad de Ibagué a las intervenciones y pruebas recibidas en sede de revisión

En la oportunidad procesal prevista, la institución educativa accionada se pronunció respecto de las pruebas recibidas por la Corte Constitucional en cumplimiento del auto del 24 de abril de 2018.

En segundo lugar, aclaró que el contrato laboral que vinculaba a la accionante con la entidad accionada siempre estuvo sujeto a un término fijo de seis meses, dado que dicho lapso fue el de su vigencia inicial, la cual fue prorrogada en tres oportunidades. Así mismo, insistió en que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa se encuentra amparada por la ley y destacó que el pago de la indemnización incluye el resarcimiento de los eventuales perjuicios causados para el trabajador.

En tercer lugar, consideró que el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria es el escenario apropiado para controvertir la decisión de despido de la accionante y que, si eventualmente se estimara que existe lugar al resarcimiento de perjuicios morales, tales daños debían reclamarse ante el juez del trabajo.

En cuarto lugar, declaró que “respetó en todo momento la visión, interpretación y el pensamiento de la accionante”[141]. No obstante, aclaró que “podía válidamente apartarse de su asesoría y aplicar otras líneas de manejo laboral, sin que ello pueda interpretarse como un ataque a su discurso político, filosófico o de defensa de los derechos de un grupo poblacional vulnerable”[142].

Así mismo, informó que el procedimiento de investigación de los hechos de acoso laboral y

sexual es competencia exclusiva del Comité de Convivencia de la Universidad y que dicho órgano independiente es quien establece si se presentaron tales conductas. Sin embargo, la actuación de este ente no limita las competencias disciplinarias y contractuales radicadas en cabeza de las directivas de la institución.

En quinto lugar, resaltó que, en su respuesta al requerimiento probatorio formulado por la Corte Constitucional, el Ministerio de Educación Nacional puntualizó que no existe una normativa específica que regule directamente las situaciones de acoso laboral y de violencia sexual en el sector educativo.

En sexto lugar, argumentó que no existe ningún fallo en firme de una autoridad judicial que haya demostrado la existencia de conductas de acoso laboral y sexual. También, precisó que: (i) en los casos de acoso laboral y sexual denunciados por J.B. y L.D.R.C., el Comité de Convivencia no encontró demostradas las supuestas conductas; (ii) en el caso de acoso sexual de C.A.G.L. no se presentó denuncia formal alguna ante las instancias de la Universidad.

En séptimo lugar, la Universidad de Ibagué consideró que se presenta “un hecho ya cumplido”[143] en la medida en que, según afirma, las conductas de presunto acoso laboral han desaparecido a la fecha y no existen nuevas denuncias. Por tanto, consideró que las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales han cesado y, por tanto, se configura un hecho superado[144].

En octavo lugar, expresó que no existe un perjuicio irremediable, dado que (i) no es posible adoptar una medida urgente, pues los presuntos hechos de acoso no pueden retrotraerse con la orden de reintegro de la accionante, (ii) los presuntos agresores ya no son empleados de la universidad, con lo cual no existe la potencialidad de que se repitan esas posibles situaciones y (iii) no se vislumbra un perjuicio grave porque la tutelante tiene la posibilidad de acceder a un nuevo vínculo laboral y no se prueba un daño material o moral.

Finalmente, el centro educativo accionado informó a la Corte que la Universidad estableció la campaña “la U somos todos” con la cual “busca eliminar de la práctica cotidiana laboral cualquier forma de agresión o violencia contra algún miembro de la comunidad universitaria”[145]. Adicionalmente, argumentó que, aun cuando la accionante estaba en

todo su derecho de adelantar acciones positivas en defensa de los derechos de las mujeres, ello no implica que la postura individual de la profesora y sus convicciones personales se correspondan con las orientaciones de la universidad en el marco de su autonomía.

2. Mediante auto de 7 de mayo de 2018, la Corte Constitucional decretó la práctica de dos medios de prueba solicitados por la accionante. Por ende, ofició a la Fiscalía 55 Seccional del CAIVAS de Ibagué y a la Fiscalía 56 Local de la Unidad Local de Ibagué para que allegaran a esta Corporación copia de dos expedientes relacionados con investigaciones sobre la comisión del delito de acoso sexual en las instituciones educativas accionadas.

No obstante, pese a que se concedió un término adecuado y suficiente para que las autoridades judiciales allegaran el material probatorio e, incluso, se otorgó un plazo adicional (solicitado expresamente por la Fiscalía 55 Seccional del CAIVAS de Ibagué)[146], no se recibió respuesta alguna por parte de las Fiscalías oficiadas[147].

III. CONSIDERACIONES

Competencia

1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de análisis y problema jurídico

2. Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela contra la Universidad de Ibagué por considerar que este centro educativo vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de la personalidad, a no ser discriminada por su opinión política o filosófica y al trabajo. Lo anterior, debido a que la entidad accionada la despidió sin justa causa antes de que terminara la tercera prórroga de su contrato laboral. Según afirma, dicha desvinculación ocurrió como represalia a sus actuaciones para visibilizar presuntos casos de acoso laboral y sexual contra mujeres en la institución educativa. Dicha situación, además, le impidió obrar conforme al principio de

solidaridad.

3. La Universidad de Ibagué solicita que la tutela se declare improcedente, pues la accionante cuenta con el proceso ordinario para la protección de sus derechos laborales y no demostró la configuración de un perjuicio irremediable. De otra parte, señala que en todos los casos de presunto acoso laboral y sexual referidos en la acción de tutela ha realizado todas las acciones pertinentes y ha respetado los derechos de todas las personas involucradas.

Igualmente, la entidad accionada indica que ha iniciado todos los procesos internos contemplados en la regulación vigente. Respecto del despido de la actora, afirma que actuó de conformidad con las disposiciones legales aplicables, específicamente el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite la terminación sin justa causa previa indemnización para personas que no son titulares de estabilidad reforzada ni están en una situación de debilidad manifiesta, como es el caso de la tutelante. Además, asevera que no violó los derechos a la libertad de conciencia y de expresión, ya que inclusive le otorgó un espacio institucional para organizar talleres de sensibilización en relación con la violencia contra las mujeres cuando lo solicitó.

4. El juzgado de primera instancia denegó el amparo de los derechos solicitados, por considerar que la tutelante tenía a su disposición la jurisdicción laboral ordinaria para la protección de sus derechos. La decisión fue impugnada por la accionante, por considerar que la misma no tenía en cuenta el contexto del despido, los otros derechos fundamentales involucrados y que esa situación además, constituía un acto de violencia en su contra para callar las denuncias que realizaba respecto del acoso y abuso sexual en contra de las mujeres en la institución. Por su parte, la Universidad de Ibagué, se opuso a tales argumentos y reiteró lo dicho en su primera intervención.

5. El juzgado de segunda instancia confirmó la Sentencia del a quo, por considerar que no se logró probar que la actora fue víctima de acoso laboral o hubiera sido obligada a renunciar. Adicionalmente, consideró que el amparo era improcedente dado que formulaba discusiones sobre el reintegro laboral y, por ende, incumplía el requisito de subsidiariedad.

6. Ahora bien, cabe destacar que en sede de revisión se presentaron diferentes conceptos

que explicaron aspectos sobre el alcance de la autonomía universitaria, el estado actual de la regulación sobre acoso laboral y abuso sexual en las universidades y los límites al despido laboral sin justa causa, entre otros[148].

Al respecto, es pertinente resaltar que la gran mayoría de los intervinientes que se pronunciaron sobre el caso concreto apoyaron la solicitud de la tutelante sobre su reintegro. Algunos sostuvieron que la desvinculación de la docente tuvo como fundamento remover un discurso incómodo para la administración de la universidad, el cual consistía en una defensa de los derechos de las mujeres, razón por la cual su despido constituyó una expresión de discriminación basada en el género[149]. Así mismo, expresaron que la decisión se adoptó en un entorno de acoso originado en sus acciones de defensa de los derechos de las mujeres[150].

Otros afirmaron que la autonomía universitaria tiene como límites los principios y normas consagrados en la Constitución y la ley, dentro de los cuales se incluye la obligación para las instituciones educativas de prevenir y promover la eliminación de toda forma de violencia en contra de las mujeres[151]. También afirmaron que la autonomía universitaria no puede ser una excusa para desconocer garantías laborales mínimas como el debido proceso, toda vez que, incluso en el escenario del despido sin justa causa, el docente debía tener la oportunidad de conocer los motivos de su desvinculación y el espacio para controvertirlos[152]. En el mismo sentido, un interviniente exhortó a la Corte para que con ocasión de este caso delimitara la protección para las defensoras de derechos humanos en el contexto cotidiano[153].

De igual modo, otro interviniente, afirmó que la autonomía universitaria faculta a las universidades a imponer deberes a sus docentes, siempre que estos respeten la naturaleza de la institución y los mandatos constitucionales y legales. Por tanto, las universidades pueden escoger libremente su ideario y filosofía en el marco de la Constitución y la ley y, en virtud de tales ideologías, pueden imponer deberes proporcionales a sus empleados y tienen facultades para desvincularlos cuando los incumplan[154].

7. La Universidad de Ibagué, como respuesta a los conceptos y amicus curiae presentados, resaltó que siempre actuó de buena fe y que bajo ninguna circunstancia el despido de la tutelante pretendió menoscabar sus derechos fundamentales o desconocer las garantías de

las trabajadoras o estudiantes respecto de posibles conductas de acoso sexual o laboral. Reiteró que el contrato laboral de la actora tenía un término de seis meses y que su actuación está amparada por la ley, lo cual incluyó el pago de la indemnización. También, insistió en que la tutela es improcedente y que no existe un perjuicio irremediable. Así mismo, señaló que respetó en todo momento el discurso político y filosófico de la accionante, pero que válidamente podía apartarse de su asesoría y adoptar otras líneas de acción en el plano laboral. Adicionalmente, expresó que, como lo dijo el Ministerio de Educación, no existe normativa específica sobre las situaciones de acoso laboral y violencia sexual en el sector educativo como tampoco ningún fallo en firme sobre los casos reseñados ni se han presentado nuevos casos de denuncias, por lo cual consideró que se configuraba un hecho superado. Finalmente, puso en conocimiento que la Universidad estableció la campaña “la U somos todos” con la cual busca eliminar cualquier forma de agresión o violencia contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

8. De conformidad con lo precedente, es claro que tanto la tutelante como la Universidad de Ibagué, así como los intervinientes y los amicus curiae presentaron diversos argumentos y opiniones acerca de los asuntos sobre los cuales versa el presente proceso. Sin embargo, la Sala estima que, aunque varios de los temas puestos en consideración pueden superponerse como, por ejemplo, el derecho a la libertad de conciencia o el ejercicio del deber de solidaridad, el punto central de esta controversia se refiere a una posible discriminación con implicaciones en la terminación de un contrato laboral, con fundamento en un tipo de discurso alrededor de la defensa de los derechos fundamentales de las mujeres, específicamente, en relación con el derecho a estar libre de todo tipo de violencia. Lo anterior, en el ámbito de la autonomía universitaria que incluye la autonomía contractual y en virtud de la cual la institución puede desvincular libremente a sus trabajadores sin justa causa.

En tal sentido, aun cuando se han presentado opiniones y solicitudes relativas a pronunciarse, por ejemplo, sobre el alcance de la libertad académica o las protecciones a los defensores de derechos humanos en el marco de la cotidianidad como sujetos de especial protección constitucional, la Sala encuentra que el aspecto central del caso objeto de revisión se refiere a una tensión entre el ejercicio de la autonomía universitaria y el derecho a la libertad de expresión contenido de un discurso y de una serie de acciones alrededor de la defensa de los derechos de las mujeres, por lo cual el estudio de la Corte

Constitucional se centrará en este punto.

9. Así las cosas, para la Sala es preciso aclarar que el asunto objeto de análisis no versa sobre el trámite de ninguno de los casos mencionados en el expediente sobre las posibles situaciones de acoso o abuso sexual, toda vez que las presuntas víctimas no formularon la presente acción de tutela. Además, la accionante no manifestó su calidad de agente oficiosa[155] ni actúa en representación de quienes alegan ser víctimas de las conductas señaladas. Luego, no está puesto a consideración de la Sala si se respetaron los derechos de las personas involucradas en los hechos de acoso y violencia de género denunciados. Por ello, escapa al ámbito de estudio del presente caso abordar, como lo solicita la Universidad de Ibagué: (i) si se presenta “un hecho ya cumplido” alrededor de las conductas de presunto acoso laboral; (ii) lo sucedido en los casos de J.B., L.D.R.C, E.P.P.C., M.A.S. y C.A.G.L. o en los de otros miembros de la comunidad educativa; (iii) si las actuaciones del Comité de Convivencia, ampliamente referido, fueron adecuadas o respetaron los derechos fundamentales de los implicados; o (iv) la legitimidad de los despidos del personal de vigilancia. En tal sentido, tales elementos fácticos y probatorios sirven como información de contexto en relación con la situación planteada por la tutelante, pero no serán objeto de pronunciamiento en esta oportunidad.

10. De conformidad con lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional deberá determinar si la acción de tutela es procedente para analizar las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas por la peticionaria y, en caso de superarse el examen de procedibilidad del amparo, lo que le corresponde resolver es si:

¿La terminación del contrato laboral sin justa causa y con indemnización, amparada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte de la Universidad de Ibagué se encuentra dentro del margen de la autonomía universitaria en el ejercicio de su ámbito de contratación de personal o tal actuación violó los derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo de la tutelante?

11. En consecuencia, la Sala abordará los siguientes asuntos: (i) la autonomía universitaria y sus límites; (ii) el derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres; (iii) la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa”

en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; y (iv) el derecho a la libertad de expresión. A partir de tales fundamentos normativos, pasará a solucionar el problema jurídico planteado en el caso concreto.

Procedencia de la acción de tutela[156].

Legitimación en la causa por activa y por pasiva.

12. Conforme al artículo 86 de la Carta Política, toda persona podrá presentar acción de tutela ante los jueces para procurar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o particular.

En el caso objeto de estudio, se encuentra acreditado que la ciudadana Mónica Godoy Ferro tiene legitimación por activa para formular la acción de tutela de la referencia, toda vez que es una persona natural que reclama la protección de sus derechos constitucionales fundamentales, presuntamente vulnerados por la entidad educativa accionada[157].

13. Por su parte, la legitimación por pasiva dentro del trámite de amparo hace referencia a la capacidad legal del destinatario de la acción de tutela para ser demandado, pues está llamado a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental en el evento en que se acredite la misma en el proceso[158].

Esta Corporación ha considerado que el amparo constitucional puede formularse de manera excepcional contra un particular, debido a que en sus relaciones jurídicas y sociales pueden presentarse asimetrías que generan el ejercicio de poder de unas personas sobre otras[159].

14. Al respecto, este Tribunal ha expresado que los conceptos de subordinación y de indefensión son relacionales[163] y constituyen la fuente de la responsabilidad del particular contra quien se dirige la acción de tutela[164]. Por ende, en cada caso concreto es necesario verificar “si la asimetría en la relación entre agentes privados se deriva de interacciones jurídicas, legales o contractuales (subordinación)”[165], o si por el contrario, ésta es consecuencia de una situación fáctica en la que determinada persona se encuentra en ausencia total o insuficiencia de medios jurídicos de defensa para resistir o repeler la

agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales frente a otro particular (indefensión)[166].

En el presente caso, se advierte que la Universidad de Ibagué, entidad accionada, fungió como empleadora de la accionante, tal como se colige de las manifestaciones de ambas partes y de los documentos aportados al expediente. De esta forma, al no haber duda de la existencia de un contrato de trabajo entre ambos extremos del presente proceso, esta Corporación entiende que al momento de la presunta vulneración de los derechos fundamentales la accionante se encontraba en el marco de una relación laboral, dotada de la prestación personal del servicio, remuneración y sujeción ante el empleador, por lo que se concluye que la tutelante estaba en una posición de subordinación frente a su empleador.

15. Adicionalmente, esta Corporación a lo largo de su jurisprudencia ha sostenido que las acciones de tutela interpuestas contra particulares que prestan el servicio público de educación son procedentes además, porque de este modo se protege el acceso a todos los ciudadanos a la principal herramienta que les permite “desempeñarse en el medio cultural que habita[n], recibir y racionalizar la información que existe a su alrededor y ampliar sus conocimientos a medida que se desarrolla[n] como individuos”[167].

En el asunto de la referencia, es claro que la Universidad de Ibagué es una institución privada que presta el servicio público de educación superior, tal como aparece comprobado en su certificado de existencia y representación legal. Por ende, se encuentra demostrada la legitimación por pasiva del particular demandado.

Inmediatez

16. El principio de inmediatez previsto en el referido artículo 86 Superior, es un límite temporal para la procedencia de la acción de tutela. De acuerdo con este mandato, la interposición del amparo debe hacerse dentro de un plazo razonable, oportuno y justo[168], toda vez que su razón de ser es la protección inmediata y urgente de los derechos fundamentales[169].

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha establecido que para verificar el cumplimiento del requisito de inmediatez, el juez debe constatar si el tiempo transcurrido

entre la supuesta violación o amenaza y la presentación de la acción de tutela es razonable[170].

17. En el caso concreto, la accionante Mónica Godoy Ferro fue despedida el 17 de agosto de 2017 y presentó la solicitud de amparo el 6 de septiembre del mismo año. Quiere decir lo anterior que se ha cumplido un plazo razonable para la interposición de la acción de tutela. En tal sentido, la Sala considera que la presente acción de tutela satisface plenamente el requisito de inmediatez.

Subsidiariedad

18. El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, esta Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad[171]: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos

rigurosos[172].

19. Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre se debe realizar una evaluación de la idoneidad de los mismos en el caso concreto, para determinar si aquellos tienen la capacidad de restablecer de forma efectiva e integral los derechos invocados. Este análisis debe ser sustancial y no simplemente formal, y reconocer que el juez de tutela no puede suplantar al juez ordinario. Por tanto, en caso de evidenciar la falta de idoneidad del otro mecanismo, la acción puede proceder de forma definitiva.

Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales, competencia asignada a las jurisdicciones ordinaria laboral o contencioso administrativa, según el caso. Como consecuencia de ello, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas[173].

20. Al respecto, la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que, las discusiones de carácter laboral relacionadas con la legalidad y constitucionalidad del despido de trabajadores, deberán tramitarse ante la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, teniendo en cuenta que, en muchos conflictos laborales se pueden ver vulnerados o amenazados derechos fundamentales, directamente derivados de la relación laboral, tales como el derecho a la igualdad, esta Corporación sostiene que, la acción de tutela es el mecanismo idóneo para solucionar dichas controversias.

Sobre el particular, en Sentencia T-462 de 2015[174], se estableció que el amparo constitucional es procedente en materia laboral en aquellos casos en que: (i) se evidencie la posibilidad de que ocurra un perjuicio irremediable, o (ii) el mecanismo que se presenta como principal no es idóneo para la protección de los derechos fundamentales invocados, tales como la igualdad, la dignidad humana o el derecho a no ser discriminado.

De esta manera, en los casos laborales en los que se encuentren involucrados posibles criterios sospechosos de discriminación, es decir, cuando por razones de sexo, raza, origen étnico, lengua, opinión política o filosófica se comprometan los derechos fundamentales de

los trabajadores, especialmente, el de la igualdad, esta Corporación ha sostenido que “la acción de tutela constituye el mecanismo idóneo para debatir el asunto, sin perjuicio de que la persona pueda utilizar otras vías judiciales”[175].

Por consiguiente, la falta de idoneidad del proceso laboral ordinario en casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, se configura cuando se vislumbra prima facie (i) una posible discriminación o (ii) la aparente supresión de un discurso protegido en el marco de la garantía de la libertad de expresión, pues el medio de defensa judicial existente puede conducir únicamente a la obtención de indemnización de perjuicios, “lo cual dejaría sin protección derechos fundamentales cuya afectación sea una consecuencia directa de la desvinculación del empleo”[176], por lo que si bien la controversia laboral debe tramitarse ante el juez ordinario, “puede el juez constitucional conceder el amparo para la protección de esos derechos no comprendidos por el medio ordinario”[177].

21. En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido despedidos. No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que en circunstancias especiales como, por ejemplo, las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección procede de manera definitiva[178].

22. En el caso sub examine, la Sala encuentra que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para la protección de los derechos fundamentales invocados por la accionante. En este sentido, como fue argumentado por la tutelante y reiterado en casi todas las intervenciones allegadas a este proceso, la presente controversia excede el ámbito del juez laboral, al involucrar asuntos como los límites de la autonomía universitaria en el marco del ejercicio de la libertad de expresión, en el contexto de un discurso alrededor de la defensa de derechos de las mujeres, específicamente el derecho a estar libre de toda forma de violencia. De esta forma, el problema planteado desborda la órbita meramente legal y, por ello, no se trata de una materia exclusivamente laboral que podría ser ventilada en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, toda vez que se alega una

desvinculación laboral justificada en razones que trasgreden los derechos a la igualdad y a la libertad de expresión.

En este orden de ideas, no les asiste razón ni a la Universidad de Ibagué ni a los jueces de instancia, que consideraron que el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria es el escenario apropiado e idóneo para controvertir la decisión de despido de la accionante por el reclamo de perjuicios morales, entre otros requerimientos de carácter legal. De esta forma, por tratarse de una controversia que excede ese ámbito tampoco se valorará si se está ante un perjuicio irremediable, para verificar si la acción procede como mecanismo transitorio. Para la Sala, el hecho de que los problemas planteados involucren la posible violación de derechos fundamentales hace que las acciones mencionadas pierdan idoneidad, lo cual resulta en que la acción de tutela proceda como mecanismo definitivo.

En razón de lo expuesto, dado que se encuentra superado el análisis de procedencia de la acción de tutela, se pasa a abordar los asuntos anunciados.

El principio de autonomía universitaria y sus límites[179]

23. El artículo 67 de la Carta Política consagra la educación en una doble connotación: como un derecho de las personas y como un servicio público con una marcada función social. También, establece algunos contenidos mínimos de la educación (el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia, y la práctica del trabajo y la recreación para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y la protección del ambiente), los cuales atienden a su carácter instrumental como un elemento necesario para el desarrollo individual de las personas y a su influjo relacional, como instrumento imperioso para el desarrollo de la vida en sociedad[180].

La jurisprudencia ha determinado que la educación: (i) es necesaria para la efectividad de la cláusula general de igualdad; (ii) permite el desarrollo integral de las personas y la realización de sus demás derechos; (iii) guarda íntima conexión con la dignidad humana; y (vi) resulta indispensable para la equidad y la cohesión social.

Por esta razón, y dada la importancia que tiene este derecho para el desarrollo de los ciudadanos, la educación goza de una especial protección por parte del Estado. Sin embargo, la especial protección de la cual goza la educación también comporta ciertos

deberes mínimos que los ciudadanos deben atender. Esto genera obligaciones recíprocas entre los sujetos de derecho y los distintos actores que se encargan de asegurar su efectividad. Así, la Corte ha entendido que la educación es un servicio público que debe cumplir, al menos, con las garantías de asequibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad.

25. Cabe resaltar que esta Corporación ha aceptado, como parámetro de definición de estas garantías, las nociones contenidas en la Observación General N° 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que si bien no es un mandato de carácter obligatorio, permite establecer su alcance[182]. En este sentido, este Tribunal ha sostenido que estas garantías se materializan mediante el cumplimiento de ciertas obligaciones estatales[183].

26. Ahora bien, en el desarrollo de la misión educativa, las instituciones gozan de una amplia autonomía para decidir el tipo de proyecto vocacional que desean y su gestión administrativa, la cual se refuerza en el caso de las instituciones de educación superior, por mandato del artículo 69 de la Carta Política, que prevé la autonomía universitaria, en el marco de la cual se faculta a dichas instituciones para que establezcan sus propias directivas y se rijan por sus propios estatutos, según la ley.

De acuerdo con el texto constitucional, la autonomía de las universidades, principalmente si son privadas, se traduce en la potestad de definir tanto su orientación filosófica como de dictar sus reglas de organización interna y administración, en aras de evitar injerencias indebidas del Estado dirigidas a homogeneizar las corrientes de pensamiento y garantizar, de esta forma, la pluralidad, el disenso, la participación y la diferencia.

27. Sin desconocer la relevancia de la autonomía universitaria, la Corte ha indicado que dicha garantía no constituye un poder omnímodo, pues ésta, desde su previsión en la Carta Política, se supeditó a la ley y debe enmarcarse dentro de los límites que impone la misma Constitución y los valores supremos que establece, los cuales obligan a la observancia y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales[184].

En efecto, en atención al papel central de la educación, en la atribución de competencias fijadas por la Constitución se le impuso, por ejemplo, al Estado la obligación de regulación y vigilancia de la educación, y se asignó al Legislador el deber de fijar las condiciones

requeridas para la creación y gestión de los centros educativos, y los preceptos generales que deben ser observados por las universidades para darse sus propias directivas y regirse conforme a éstas.

De este modo, la Corte Constitucional ha establecido que la autonomía universitaria no es un principio absoluto y que en ningún caso puede desconocer los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad educativa que conforma la institución.

28. Así, por ejemplo, la Sentencia T-257 de 1995[185] analizó la acción de tutela interpuesta por un docente e investigador de un establecimiento universitario por la presunta violación de sus derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, al buen nombre y a la libertad de enseñanza, cátedra e investigación como consecuencia de solicitar, sin su consentimiento, el reconocimiento de la pensión de vejez y dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo.

La Corte negó el amparo solicitado y señaló que, en el marco de la autonomía universitaria, las instituciones de educación superior deben contar con la posibilidad de estipular en forma obligatoria un reglamento interno aplicable en el campo administrativo y disciplinario para todos los integrantes de la comunidad universitaria. Añadió que, en razón de la autonomía administrativa, no puede obligarse a un centro educativo privado o público a contratar indefinidamente a un docente. En consecuencia, concluyó que, en el caso concreto, las directivas universitarias no actuaron contra la libertad de cátedra ni de investigación del accionante ni persiguieron sus actividades científicas. En contraste, la universidad desvinculó al docente con fundamento en situaciones regladas, por lo cual estimó que la institución respetó sus garantías fundamentales.

29. Posteriormente, mediante la Sentencia T-384 de 1995[186] la Corte revisó la solicitud de amparo constitucional formulada por un estudiante a quien la Universidad en la que cursaba sus estudios le negó la oportunidad de pagar extemporáneamente la matrícula, pese a que a otros estudiantes sí les fue autorizado realizar el pago por fuera de las fechas previstas. Además, alegó que la institución lo había excluido de los beneficios de pago como consecuencia de haber iniciado acciones judiciales contra el centro educativo. La Sala de Revisión constató que la institución accionada daba un trámite irregular a las solicitudes de pago extemporáneo de matrícula, pues se estableció que varios estudiantes pudieron pagar

la matrícula de cursos ya culminados, al tiempo que esta posibilidad se negó injustificadamente al accionante. Por ende, amparó el derecho fundamental a la igualdad del accionante y recordó que la autonomía universitaria debe respetar el marco constitucional y legal.

30. De igual manera, la Sentencia T-180 de 1996[187] revisó la acción de tutela de una estudiante contra la universidad en la que cursaba sus estudios, la cual presuntamente desconoció sus derechos fundamentales a la igualdad y a la educación al negarle la posibilidad de presentar en forma extemporánea los exámenes finales que omitió por razón de su avanzado estado de embarazo y pese a que la solicitud se había presentado conforme a los reglamentos de la Universidad. El establecimiento educativo esgrimió como justificación que su reglamento académico sólo contemplaba la posibilidad de solicitar pruebas supletorias de máximo dos exámenes y la actora requeriría presentar tres exámenes en forma extemporánea.

La Corte Constitucional consideró 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 tanto, 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, sin que tenga la facultad de inmiscuirse en el ámbito propio de libertad de las instituciones educativas para fijar sus políticas académicas e investigativas.

En consecuencia, sostuvo 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 tutelados por el ordenamiento constitucional.

Con base en lo expuesto, la Sala de Revisión concluyó que, en el caso concreto, la actuación del centro de educación superior fue arbitraria y no cumplió el requisito de objetividad y razonabilidad exigido para justificar constitucionalmente la limitación impuesta respecto del derecho fundamental a la educación. Adicionalmente, la Corte estimó que la disposición reglamentaria conforme a la cual solo se pueden presentar un máximo de dos exámenes supletorios constituía una restricción desproporcionada para el caso concreto de la

accionante, al considerar que no existía una razón válida para impedir a una estudiante en estado de gestación la presentación extemporánea de más de dos exámenes finales como pruebas supletorias.

31. Igualmente, resulta particularmente relevante para el asunto que se revisa la Sentencia SU-667 de 1998[188], la cual estudió la acción de tutela interpuesta por un docente que consideraba que la universidad donde desempeñaba su labor había vulnerado sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la libertad de expresión, de reunión y de asociación como consecuencia de la terminación de su relación laboral 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 con base en un incumplimiento no probado de sus obligaciones como profesor y sin que se garantizara el ejercicio de su derecho de defensa. En consecuencia, se concedió el amparo del accionante y se dejó sin efectos la carta de despido suscrita por el rector del establecimiento de educación superior accionado.

32. También es oportuno mencionar la Sentencia T-535 de 2003[189], la cual analizó la situación de un docente que alegaba haber sido desvinculado de la institución de educación superior en la que trabajaba, en razón de las críticas que había formulado a un ex rector de dicho claustro en varias columnas de opinión publicadas en un diario de circulación nacional.

Aunque en esa oportunidad la Corte negó el amparo interpuesto por el actor como mecanismo transitorio, formuló varias consideraciones acerca de la libertad de expresión, de cátedra y de prensa en el marco de las universidades. En este sentido, esta Corporación indicó que “[l]a libertad de enseñanza y de cátedra no sólo resulta vulnerada ante la imposición al profesor de un determinado método o ideología para impartir sus conocimientos, sino, además, cuando debido a las ideas que profesa, al ejercicio de su derecho a disentir o a la manifestación de sus opiniones acerca del manejo administrativo o académico de la institución, las autoridades o directivas del centro educativo deciden excluir arbitrariamente al profesor, disfrazando su verdadera y real voluntad mediante el uso de alguna de las cláusulas del contrato de trabajo. Al quedar demostrado tal comportamiento, la persona afectada podrá intentar tanto las acciones laborales ordinarias,

en cuanto a los derechos de rango legal comprometidos, como también la acción de tutela, respecto de los derechos fundamentales conculcados”[190].

Por otro lado, en cuanto a la libertad de expresión, la Corte destacó que este derecho tiene plena aplicabilidad en el ámbito docente y las autoridades administrativas no pueden coartar su ejercicio ni dentro ni fuera de las aulas. Tal actuación, además, desconocería la razón de los centros de formación como promotores de los valores propios del pluralismo y la democracia[191].

33. Así mismo, la Sentencia T-651 de 2007[192] revisó la acción de tutela interpuesta por un estudiante contra una institución de educación superior, al considerar que ésta le vulneró su derecho al debido proceso y a la educación al cancelar su matrícula y expulsarlo por un período de 20 años como consecuencia de un proceso adelantado por cometer faltas disciplinarias. En el caso se discutía que en el proceso disciplinario no se justificaron los años de sanción en comparación con otros involucrados en la misma falta disciplinaria que recibieron sanciones muy inferiores. La Corte sostuvo que, para sancionar faltas disciplinarias, las instituciones de educación superior deben garantizar el derecho fundamental al debido proceso y tal garantía constituye un claro límite de la autonomía universitaria. Por lo tanto, el juez constitucional se encuentra excepcionalmente facultado para controlar las decisiones de estos centros en aquellos casos que sean arbitrarias y su aplicación genere la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad universitaria. De este modo, la Corte Constitucional consideró que constituye una actuación arbitraria la adopción de medidas sancionatorias fundadas en el simple arbitrio de la dirección universitaria y sin una gradación de la magnitud de la medida disciplinaria que no corresponden con los principios de razonabilidad y proporcionalidad y confirmó la providencia que ordenó la continuidad de los estudios del accionante.

34. Finalmente, la Sentencia T-659 de 2010[193] resolvió la acción de tutela interpuesta por un estudiante de la etnia Arhuaca contra la universidad donde adelantaba sus estudios por considerar que esta vulneró sus derechos fundamentales a la dignidad, a la igualdad, al reconocimiento de la diversidad étnica y cultural, al libre desarrollo de la personalidad y a la educación al no homologarle su lengua Ikun como equivalente del requisito académico del idioma inglés para obtener el título profesional de abogado.

Esta Corporación expuso que la autonomía universitaria consiste en la posibilidad que tienen los centros de educación superior para autodeterminarse y autorregularse conforme a la misión y la visión que quieran desempeñar dentro del desarrollo del Estado social de derecho. Agregó que existen dos grandes campos de ejercicio de esa autonomía: la autorregulación filosófica, que comprende la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico adoptado por la institución de manera previa para la instrucción del conocimiento; y la autodeterminación administrativa, que se dirige principalmente a regular lo relacionado con la organización interna de los centros educativos. Entre las facultades de las instituciones de educación superior en el marco de su autonomía universitaria se encuentra la posibilidad de: (i) darse y modificar sus estatutos; (ii) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores; (iii) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (iv) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (v) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos; y (vi) administrar sus propios bienes y recursos. Específicamente, la Corte se refirió a la exigencia de acreditar la suficiencia en inglés por el cual las universidades pueden optar en un ejercicio amparado por la autonomía universitaria que no trasgrede principios de razonabilidad o proporcionalidad. En consecuencia, se negó el amparo solicitado por el accionante.

35. En conclusión, la autonomía universitaria tiene dos dimensiones: (i) la autorregulación filosófica, ligada a la libertad de pensamiento; y (ii) la autodeterminación administrativa, relativa a la organización interna de las instituciones, dentro de la cual se encuentra la autonomía contractual. La última dimensión permite: (a) darse y modificar sus propios estatutos; (b) establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores; (c) desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; (d) seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; (e) asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos; y (f) administrar sus propios bienes y recursos.

Ahora bien, la autonomía universitaria bajo ninguna de estas 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. De ese modo, 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.

Derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres

37. La igualdad como derecho, valor y principio transversal a la Constitución de 1991, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y les garantiza la misma protección y trato de las autoridades, así como la posibilidad de gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación.

A su vez, la igualdad impone, a partir del artículo 13 Superior, tres obligaciones precisas: La primera, establecida en el inciso segundo, se refiere a la promoción de la igualdad material, mediante la adopción de medidas en favor de grupos marginados o discriminados. La segunda, en virtud del inciso tercero, impone la especial protección a las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta “por su condición económica, física o mental”. La tercera, que también se desprende del inciso tercero, es la de sanción a los abusos o maltratos en contra de personas en situación de debilidad manifiesta. Las dos primeras obligaciones tienen el objetivo de balancear una situación de desventaja, garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales, y avanzar en la construcción de una sociedad más igualitaria[194].

A partir de la cláusula de igualdad también surge la prohibición de discriminación, es decir, el trato diferente y perjudicial que se da a una persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras. Las mujeres como grupo han sido tradicionalmente discriminadas en todas las esferas sociales, -económica, política, laboral y educativa- para lo cual existen diversos instrumentos internacionales[195] y nacionales que establecen diferentes protecciones en cada uno de esos ámbitos. En este contexto, se ha reconocido que cualquier tipo de violencia contra la mujer es una forma de discriminación aunque no se limite a ella. En tal sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha sistematizado los estándares normativos[196] respecto a las diferentes obligaciones para los Estados de eliminar la discriminación contra las mujeres:

(i) El vínculo estrecho entre los problemas de la discriminación y la violencia contra las mujeres;

- (ii) La obligación inmediata de los Estados de actuar con la debida diligencia requerida para prevenir, investigar, y sancionar con celeridad y sin dilación todos los actos de violencia contra las mujeres, cometidos tanto por actores estatales como no estatales;
- (iii) La obligación de garantizar la disponibilidad de mecanismos judiciales efectivos, adecuados, e imparciales para víctimas de violencia contra las mujeres;
- (iv) La obligación de los Estados de implementar acciones para erradicar la discriminación contra la mujeres y los patrones estereotipados de comportamiento que promueven su tratamiento inferior en sus sociedades;
- (v) La consideración de la violencia sexual como tortura cuando es perpetrada por funcionarios estatales;
- (vi) El deber de los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales de analizar mediante un escrutinio estricto todas las leyes, normas, prácticas y políticas públicas que establecen diferencias de trato basadas en el sexo, o que puedan tener un impacto discriminatorio en las mujeres en su aplicación;
- (vii) El deber de los Estados de considerar en sus políticas adoptadas para avanzar la igualdad de género el particular riesgo a violaciones de derechos humanos que pueden enfrentar las mujeres por factores combinados con su sexo, como su edad, raza, etnia y posición económica, entre otros.

Tales estándares son enfáticos en reconocer que la violencia y discriminación contra la mujer no solo se presenta en el ámbito público, sino también privado y que los daños que surgen de la misma pueden ser, sin ser excluyentes, físicos, psicológicos, sexuales y patrimoniales o económicos. En este sentido, la jurisprudencia de esta Corporación ha enunciado una serie de principios y criterios de interpretación que rigen a todas las autoridades que conozcan de casos que involucren patrones o situaciones de discriminación contra la mujer[197]:

- Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.

- Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
- Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
- Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.
- Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
- Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
- No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, etnia, orientación sexual, procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.
- Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.

En consecuencia, a partir de la cláusula de igualdad constitucional y de las diferentes protecciones consignadas en instrumentos internacionales se reconoce una prohibición de discriminación para las mujeres, como grupo históricamente discriminado en razón del sexo y del género. De lo anterior surgen una serie de principios y criterios que deben ser aplicados por todas las autoridades que conozcan de casos que involucren patrones o situaciones de discriminación contra la mujer.

38. Para la Sala es preciso ahondar en la obligación para los Estados de eliminar y erradicar la violencia contra las mujeres. Como se dijo, una de las formas más reconocidas de

discriminación es la violencia y en tal marco se ha establecido el deber de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Esta obligación no sólo se desprende del artículo 13 de la Constitución, sino de diversos compromisos internacionales, de los cuales se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW, por sus siglas en inglés-, así como de la Convención de Belém do Pará, que en sus artículos 7°, 8° y 9° determina la obligación para los Estados de adoptar todas las medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, con particular atención a las mujeres que hacen parte de grupos discriminados o vulnerables[198].

39. Como fue establecido en la Declaración de Beijing y ha sido recordado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: “la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, a la discriminación contra la mujer y a la interposición de obstáculos contra su pleno desarrollo”[199]. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en sostener que, en virtud del artículo 13 Superior y la protección especial derivada del mandato de igualdad, las mujeres sobrevivientes y en amenaza de violencia, en cualquiera de sus dimensiones, son sujetos de protección especialísima[200].

40. Así mismo, el Comité de la CEDAW reconoció en su Recomendación General 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer[201] que, a pesar de los avances, este tipo de violencia sigue siendo generalizada y tiene un alto grado de impunidad, lo cual es causa y consecuencia de discriminación para este grupo. En este sentido, la Recomendación señala que la misma es “uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados”[202].

También reiteró que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón del sexo y del género es indivisible e interdependiente respecto de otros derechos fundamentales. Además, enfatizó que este tipo de violencia está “arraigada en factores relacionados con el género, como la ideología del derecho y privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de

afirmar control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres[203].

41. En estos términos, la obligación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia comprende el deber de tomar todas las medidas necesarias administrativas, legislativas, judiciales, financieras y fiscales para la adopción, implementación y seguimiento de políticas públicas efectivas y adecuadas tendientes a eliminar toda manifestación de violencia y discriminación en razón del género. De conformidad con lo precedente, como lo ha sostenido la jurisprudencia de esta Corte, el Estado debe orientar sus esfuerzos para erradicar patrones, estereotipos y prácticas que subvaloren la condición femenina en “todos los ámbitos sociales -económico, laboral, político, educativo, en la administración justicia, en las relaciones familiares y privadas”[204].

42. Ahora bien, es innegable la relación existente entre la discriminación y la violencia de género que, como se advirtió, impone para el Estado obligaciones positivas para erradicar y disminuir los factores de riesgo para las mujeres, las cuales se concretan en la adopción de medidas integrales que apunten a disminuirlos y, a su vez, transformar sus instituciones para que provean respuestas efectivas en los casos de violencia de género. Así, las acciones que el Estado debe emprender deben tener como objetivo cambios estructurales en la sociedad, para eliminar las conductas que perpetúen estereotipos de género negativos y que expresen discriminación de género.

43. Con fundamento en la Convención Belem do Pará, la jurisprudencia de esta Corporación[205] ha precisado que por medios apropiados para desarrollar políticas de prevención de la violencia de género se entienden, entre otros: (i) la modificación de la cultura institucional estatal respecto a la violencia y a la discriminación contra la mujer; (ii) la transformación de la cultura de la sociedad en general[206]; y (iii) la adopción de mecanismos administrativos y legislativos que procuren el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación. En cuanto al primero, la Convención de Belém do Pará exige:

a. “[A]bstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque

las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”;

b. “[T]omar todas las medidas apropiadas [...] para modificar las prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer”;

c. “[F]omentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos”, en especial para los funcionarios encargados de garantizar estos derechos[207]; y

d. Contar con mecanismos de seguimiento y aplicación de los instrumentos de protección para las mujeres, así como con sanciones disciplinarias efectivas en los casos en que sean desatendidos estos instrumentos de protección por parte de los funcionarios públicos[208].

44. Por último, cabe resaltar que la responsabilidad en este ámbito no se reputa exclusivamente de agentes estatales ya que los actos u omisiones de agentes privados, entre ellos, los organismos que presten servicios públicos como la educación también generan responsabilidad estatal. La mencionada Recomendación General 35 del Comité de la CEDAW advierte al respecto que los Estados “deben adoptar y aplicar diversas medidas para hacer frente a la violencia por razón de género contra la mujer cometidos por agentes no estatales, lo que comprende contar con leyes, instituciones y un sistema para abordar dicha violencia y garantizar que funcionen de manera eficaz en la práctica y que cuenten con el apoyo de todos los agentes y órganos del Estado que hacen cumplir las leyes con diligencia”[209]. En consecuencia, en el ámbito de la obligación de prevenir la violencia el Comité recomienda la integración de contenidos sobre la igualdad de género en los planes de estudios a todos los niveles de la enseñanza y la promoción de los valores de la igualdad de género y la no discriminación, además del establecimiento de programas de concientización que “promuevan la comprensión de la violencia por razón de género contra la mujer como algo inaceptable y perjudicial, proporcionen información sobre los recursos jurídicos disponibles contra ella y fomente la denuncia de este tipo de violencia”.

45. En suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución y del bloque de constitucionalidad, así como las obligaciones derivadas

del deber de erradicación de la discriminación contra la mujer, imponen la debida diligencia en la prevención, investigación, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer. Este deber no se reputa exclusivamente de las actuaciones estatales, sino que se extiende a las actuaciones de particulares y, especialmente, a las de aquellos encargados de prestar servicios públicos como la educación.

De este modo, entre las obligaciones que el Estado debe desarrollar, se encuentran acciones de prevención que incluyen la promoción de la igualdad y la prohibición de discriminación en razón del género en el ámbito educativo, así como el fomento a la denuncia de conductas que atenten contra los citados valores, y la información acerca de los mecanismos jurídicos de los cuales disponen las víctimas para que se desarrolle adecuadamente la investigación y sanción de delitos como el acoso o el abuso sexual.

La facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa” en desarrollo del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo[210].

46. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo confiere, tanto al empleador como al trabajador, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa comprobada”, evento en el cual se debe pagar una indemnización originada en el incumplimiento de lo pactado, la cual comprende el lucro cesante y el daño emergente, de conformidad con lo previsto en el precepto legal citado[211].

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que dicha norma tiene como fundamento un “sistema tomado del derecho contractual privado tradicional de consagrar el incumplimiento de una de las partes como condición resolutoria del vínculo para imputar a la parte fallida el pago de los perjuicios comprendidos por el daño emergente y el lucro cesante”[212].

De esta manera, se advierte que la ley laboral otorga una cierta discrecionalidad al empleador para efectos de dar por terminado un contrato de trabajo, siempre y cuando éste asuma las consecuencias negativas que la privación del empleo conllevaría en la situación del trabajador, razón por la cual le asiste la obligación de realizar un pago como mecanismo de indemnización.

47. Conviene anotar que el artículo 64 del C.S.T. ha sido modificado en varias ocasiones,

pues el texto original fue subrogado por el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, luego por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 y, posteriormente, por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. No obstante, tales reformas han mantenido el sentido de esta disposición, sin que se haya alterado la potestad del empleador y del trabajador de finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente.

En razón de estos cambios normativos, han existido varios pronunciamientos acerca de la constitucionalidad de la norma citada en vigencia de la Carta Política actual[213], específicamente relacionados con la supresión de la acción de reintegro prevista para trabajadores que hubieran cumplido más de 10 años de servicios[214] y respecto del modo de calcular la indemnización por despido injustificado y su monto[215].

48. En particular, es indispensable referir a la Sentencia C-1507 de 2000[216], en la cual la Corte Constitucional estudió la conformidad con la Constitución Política de la facultad prevista en el artículo 64 del C.S.T. (modificado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990), en cuya virtud el empleador puede terminar sin justa causa y unilateralmente el contrato laboral.

De conformidad con lo expuesto en dicho fallo, se ajusta a los mandatos Superiores que el Legislador haya previsto que la condición resolutoria opera en los contratos de trabajo, “pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales”[217].

Por consiguiente, para esta Corporación la potestad del empleador de finalizar unilateralmente el vínculo laboral sin justa causa responde a la dimensión negativa de la autonomía contractual, aspecto que permite a los particulares dar por terminadas sus relaciones negociales sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que puedan generarse respecto de la parte afectada con tal conducta[218].

49. No obstante lo anterior, en la citada Sentencia C-1507 de 2000 este Tribunal también estableció que la autonomía contractual en el marco del contrato de trabajo no es absoluta, pues está morigerada por los principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al trabajador.

Por tanto, la Corte declaró que los numerales 2°, 3° y 4° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 (que establecen las reglas para calcular la indemnización respectiva según el tipo de contrato) son exequibles siempre que se entienda que el empleado puede demostrar “un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el Legislador”, es decir, un monto superior al reconocido legalmente, evento en el cual el empleador debe indemnizar plenamente al trabajador, en la medida de lo probado.

50. Ahora bien, en relación con la norma anteriormente referida, la Corte Constitucional ha establecido que, en principio, la acción desplegada por el empleador que decida dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa se encuentra amparada por la ley y por la Constitución. En esa medida, es legítima siempre y cuando realice el pago de la indemnización respectiva al trabajador, para efectos de resarcir el daño causado en su situación social y económica y para garantizar sus derechos fundamentales[219].

En efecto, a la luz de la interpretación previamente señalada, podría resultar completamente legítimo que un empleador decidiera, por ejemplo, dar por terminado un contrato de trabajo con un trabajador para ahorrar costos y abrir una nueva dependencia en la empresa, o una nueva sede, o contratar un nuevo empleado con distintos conocimientos o experiencia, o invertir dichos recursos en una nueva estrategia comercial, siempre y cuando asumiera el valor de la indemnización que al trabajador le corresponde por ley. Esta decisión discrecional del empleador estaría amparada constitucionalmente, toda vez que ella guardaría relación con una motivación de índole económico y comercial, dirigida a una mayor obtención de utilidades, y compaginaría, al mismo tiempo, con la garantía de la protección del mínimo vital del trabajador[221].

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha destacado que la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa es una potestad legítima del empleador[222], la cual armoniza el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral con la protección de la libertad de empresa y otros bienes jurídicos relativos a la autonomía de la voluntad privada[223]. De igual manera, este tribunal ha indicado que “la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos de trabajo sin justa causa lo exime de la obligación de motivar su decisión”[224].

51. Así mismo, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado acerca del alcance de la

facultad de terminación unilateral prevista en el artículo 64 del C.S.T. Al respecto, ha señalado que en el ordenamiento jurídico colombiano no se contempla una estabilidad plena o absoluta en el empleo, la cual implicaría que solo puede terminarse el pacto contractual cuando se demuestre que el objeto o la función de lo contratado han desaparecido. En contraste, la Constitución y la ley han previsto una estabilidad relativa, en función de la cual el empleador está facultado para terminar el contrato de trabajo en ausencia de una justa causa mediante el pago de los perjuicios económicos que se causen con su decisión[225].

Sobre este particular, ha expresado la Sala de Casación Laboral: “el régimen laboral colombiano -tanto en el sector particular como en el público-, opta en general por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, que consiste en que el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador (salvo situaciones de estabilidad reforzada)”[226].

52. De este modo, en el escenario de la terminación unilateral sin justa causa, basta con el pago de la indemnización de perjuicios, lo cual “conlleva a que se prescinda de las razones dadas por el empleador, que incluso pueden no existir”[227], sin que ello se traduzca en la ineficacia del despido en la medida en que existe un resarcimiento de los daños patrimoniales ocasionados con la conducta de la parte incumplida.

Por tanto, la Corte Suprema de Justicia ha entendido que este modo de finalización del contrato laboral entre los particulares “adquiere una verdadera significación” pues lo propio de la autonomía privada es el pago de la reparación económica[228]. Además, ha sostenido que el sistema de estabilidad laboral que adopta el Legislador debe ser funcional a las características propias del modelo económico. Por consiguiente, la movilidad laboral que permite la estabilidad relativa de los trabajadores responde al dinamismo que la ley laboral ha querido impartir a la economía[229]. En razón de lo anterior, el Máximo Tribunal de la jurisdicción ordinaria ha descartado la aplicabilidad del Convenio 158 de la OIT en el ordenamiento jurídico interno[230].

53. No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para efectos de realizar

despidos sin justa causa, dicha facultad no es absoluta ni ilimitada, pues no puede implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador[231].

Por ende, la potestad del empleador de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral, prevista en el artículo 64 del C.S.T., debe ejercerse en un marco de respeto por los derechos fundamentales y en ningún caso puede desconocer gravemente tales garantías bajo el pretexto de la autonomía contractual.

54. En efecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad de despedir a los trabajadores sin justa causa, aun cuando el empleador pague la indemnización, si se ha probado la afectación de derechos de carácter fundamental que no son susceptibles de ser tasados económicamente, y sobre los cuales no puede ejercerse una renuncia por parte del trabajador, debido a su carácter de inalienables, imprescriptibles, e irrenunciables[232]. En este sentido, ha entendido que tales problemas jurídicos desbordan la competencia de la jurisdicción ordinaria y deben ser resueltos por el juez de tutela[233].

55. En la Sentencia SU-256 de 1996, la Corte analizó el despido injustificado de un trabajador portador de VIH a quien le fue pagada la indemnización correspondiente. Esta Corporación estableció que la potestad del empleador de despedir injustificadamente al trabajador pagando la indemnización no es absoluta, ni puede ser esgrimida arbitrariamente como un mecanismo para quebrantar las garantías constitucionales fundamentales del trabajador, pues ello afectaría los principios fundantes del Estado Social de Derecho[234].

56. En similar sentido, la Sentencia T-982 de 2001[235] analizó el caso de una trabajadora que fue despedida por parte de su empleador por cuanto se rehusó a trabajar los sábados, pues su religión ordena que ese día fuese reservado a Dios. La Corte estableció que la facultad del empleador para regular el horario de trabajo encuentra límites en el derecho a la libertad religiosa del trabajador y no puede desconocer el derecho que tienen éstos a guardar un día de descanso para Dios, si se prueba: (i) que este elemento es esencial en la religión que profesa y (ii) que no es un argumento acomodaticio para no responder a las obligaciones laborales.

57. Por otra parte, la Corte Constitucional se ha referido a los límites de la mencionada potestad y ha indicado que ésta se dirige a revestir a las relaciones laborales de mayor flexibilidad, pero no puede ser utilizada como un instrumento para vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, como es el caso de los derechos a la igualdad, al trabajo, y a la garantía de no discriminación.

58. Adicionalmente, la Sentencia T-878 de 2014[236] es de gran relevancia para el asunto objeto de estudio. En dicha oportunidad, la Corte abordó el caso de una trabajadora que desempeñaba labores administrativas en una institución de educación superior, vinculada mediante contrato laboral a término indefinido. No obstante, el empleador tomó la decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa la relación laboral. Al indagar los motivos de su despido, el jefe inmediato de la accionante le informó que ella había denunciado que fue víctima de violencia por parte de su compañero sentimental, quien era un estudiante de la institución y ello podría acarrear problemas para el centro educativo. Así mismo, le indicó que estaban prohibidas las relaciones amorosas del personal administrativo y el estudiantado.

En ese momento, la entidad educativa argumentó que la finalización del contrato laboral tenía como único fundamento el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo. Aclaró que el incidente de violencia fue particularmente escandaloso, generó “gran perturbación de la normalidad en las actividades administrativas y académicas” [237] y atentó contra la confianza social que distingue a la institución. Sin embargo, manifestó que dicho suceso en nada influyó en el retiro de la accionante.

Por lo anterior, la actora consideró que su desvinculación vulneraba sus derechos fundamentales a la igualdad, a no ser discriminada, a vivir libre de violencia y al trabajo, en la medida en que ella fue despedida por denunciar un acto de violencia, mientras que la Universidad había protegido al agresor.

Aunque en sede de instancia el amparo fue negado porque no se probó que la desvinculación tuviera como origen la discusión de la accionante con su pareja sentimental, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas, en lo pertinente, determinó que la Universidad vulneró los derechos fundamentales a la igualdad y a una vida libre de violencia de la accionante, al incurrir en un despido discriminatorio, bajo el pretexto de la facultad discrecional que le otorga el

artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo[238].

En este sentido, la Corte Constitucional estableció que la violencia de género impone obligaciones tanto al Estado como a la sociedad, y que la discriminación es una forma de violencia, que si bien no es física, debe también ser visibilizada y prevenida en todos los ámbitos sociales, dentro de los cuales están los espacios académicos y formativos como las universidades[239].

Finalmente, en la referida Sentencia se indicó explícitamente que los empleadores deben luchar contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella. También se reconoció que, en situaciones de violencia contra las mujeres, el empleador “también puede participar de las agresiones, de forma sutil, cuestionando que la mujer acuda al sistema judicial, aumentando o disminuyendo su carga de trabajo, excluyéndola de los espacios de representación de la compañía, cambiando a la mujer de sitio de empleo, iniciando acciones disciplinarias o terminando su contrato, lo que genera mayores cargas personales”[240].

59. Por último, la Sentencia T-462 de 2015 amparó los derechos de un trabajador a la igualdad y al debido proceso que había sido despedido sin justa causa. Lo anterior, pues comprobó que previamente se le habían formulado acusaciones infundadas, inescindiblemente relacionadas con su identidad cultural y sus convicciones religiosas, en el contexto de un proceso con múltiples irregularidades y arbitrariedades que culminó con la sanción de la amonestación. En tal sentido, pese a que el empleador había hecho uso de la potestad de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con el correspondiente pago de indemnización, la Sala Quinta de Revisión ordenó su reintegro, al establecer que la desvinculación había constituido un acto discriminatorio[241].

60. Ahora bien, para efectos de establecer si existió una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, el juez constitucional deberá analizar en cada caso concreto, los motivos que llevaron al empleador a efectuar el acto de despido. Así, deberá determinarse si la motivación para dar por terminado el vínculo laboral estuvo relacionada con la discrecionalidad contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, con la necesidad de desarrollar sus negocios, o si la misma comportó una razón prohibida constitucionalmente, pues se encaminó a vulnerar los derechos y garantías del

trabajador, mediante el ejercicio abusivo de dicha facultad.

En efecto, si bien para efectuar el despido injustificado pareciese innecesario establecer una razón, lo cierto es que la Corte Constitucional ha señalado que en aquellos casos en que se evidencie una posible vulneración de derechos fundamentales del trabajador, será necesario que el juez constitucional indague por las reales circunstancias del acto de despido. Así, si el motivo que impulsó al empleador a dar por terminada la relación de trabajo resulta inconstitucional, por cuanto obedece a un acto de discriminación, por ejemplo, el juez podrá establecer la inconstitucionalidad e ineficacia del despido.

61. En la mencionada Sentencia SU-256 de 1996, la Corte Constitucional estableció la necesidad de que el juez indague la razón del despido, con el fin de evitar que la figura contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo devenga en un abuso del derecho con el que se pretenda ocultar una motivación de carácter inconstitucional, como es el caso de despedir a una persona por razón de su condición de persona portadora de VIH. Así, indicó la Corte:

Por tal motivo, es obligación del juez constitucional analizar el acervo probatorio e identificar si, a partir de la evidencia aportada, puede deducirse, válidamente, la configuración de un motivo inconstitucional para el despido, bien sea relacionado con un acto de discriminación, con la finalidad de diluir el derecho a la libre asociación sindical, con la violación del derecho fundamental a la igualdad, a estabilidad laboral reforzada en casos de mujeres embarazadas y personas en condición de discapacidad, entre otros.

62. En consecuencia, la Corte Constitucional ha señalado la procedencia del amparo constitucional cuando se ha evidenciado que el despido no comporta un acto puramente discrecional por parte del empleador, dirigido a la simple consecución de un fin económico o comercial, o propio de sus negocios, sino que el mismo refleja una vulneración ostensible y grave de: (i) los derechos a la libertad sindical[242], (ii) a la libertad de cultos y religiosa[243], (iii) a la garantía de no discriminación[244], (iv) a los derechos de la mujer embarazada[245], (v) a los derechos del trabajador en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud o en situación de discapacidad[246] y (vi) a los derechos de las madres cabeza de familia[247], entre otros[248].

Dicha protección se fundamenta en varios principios constitucionales, entre los cuales se

encuentran los de: (i) igualdad y no discriminación; (ii) prevalencia de los derechos fundamentales; y (iii) prohibición del abuso del derecho.

63. En definitiva, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional reseñada, y con las normas constitucionales y legales en materia laboral, pueden establecerse las siguientes categorías:

a. Despido justificado: Se presenta cuando en el trámite de despido se ha probado la configuración de alguna de las justas causas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador se exonera del pago de una indemnización al trabajador.

Sin embargo, la Corte aclara que en todo caso, en el trámite de este tipo de despido deberá salvaguardarse el derecho fundamental al debido proceso del trabajador, y particularmente, sus derechos a la defensa y a la contradicción. En caso de que exista una controversia con respecto a la existencia de la justa causa alegada, y a las acreencias relacionadas con el contrato de trabajo, quien está facultado para analizarla será, en principio, el juez laboral.

b. Despido injustificado con pago de indemnización – de carácter legal: Se configura cuando el empleador hace uso de manera legítima de la facultad discrecional consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y por razones económicas o de conveniencia, decide dar por terminado el vínculo laboral sin que se configure una de las justas causas contenidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso, el empleador ha cumplido la obligación de realizar el pago de la indemnización respectiva, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su actuación se aviene a la Constitución y la ley.

Con todo, si existen controversias de carácter económico derivadas del pago de la indemnización, por ejemplo, cuando el trabajador considera que el monto de la indemnización fue incorrectamente calculada, o que debe realizarse el pago de otro tipo de acreencias laborales, deberá acudir al juez ordinario laboral para efectos de reclamarlas.

c. Despido injustificado sin pago de indemnización – ilegal: Ocurre cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que medie una de las justas causas

consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, y omite el pago de la indemnización por despido injustificado contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este caso, el trabajador podrá reclamar el pago de la indemnización que por ley le corresponde ante los jueces laborales, al haber incumplido el empleador su obligación legal.

d. Despido injustificado con pago de indemnización – inconstitucional: Tiene lugar cuando el empleador decide dar por terminado el vínculo laboral sin que medie una justa causa y con el respectivo pago de la indemnización consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, a pesar de que no sea evidente prima facie, se advierte la configuración de un motivo inconstitucional para el despido, que resulta en la vulneración de los derechos fundamentales irrenunciables del trabajador.

Este es el caso de los despidos que se realizan con ocasión de actos de discriminación por razón de criterios sospechosos, tales como la raza, filiación política, religión, género, maternidad, ejercicio del derecho a la libre asociación, condición de discapacidad, etc.

En este evento, el juez tanto laboral como constitucional está facultado para remediar el acto discriminatorio, aun cuando se haya pagado una indemnización, toda vez que la finalidad de la acción de tutela es dar protección a los derechos fundamentales del trabajador, y evitar actos discriminatorios en el ámbito laboral.

64. Ahora bien, la Corte Constitucional, para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, ha optado, en general, por reconocer el reintegro, en caso de que el mismo se advierta conducente y que no afecte otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana[249]. De esta manera, el juez deberá asegurar que la medida resarcitoria del daño ocasionado no vaya a generar una nueva afectación a los derechos fundamentales del trabajador, ni vaya a repercutir en una condición que desmejore su situación social y personal.

Por lo tanto, para determinar la conveniencia del reintegro, la Corte deberá analizar diversos aspectos de acuerdo con las particularidades del caso concreto. Por ejemplo, (i) que haya sido el demandante quien haya solicitado el reintegro[250], (ii) que el reintegro constituya un medio para resarcir la violación a sus derechos fundamentales vulnerados; y

(iii) que el reintegro sea un mecanismo efectivo para la protección del derecho al trabajo del demandante.

65. Finalmente, la Corte ha resaltado la compatibilidad del reintegro y el pago de la indemnización, asegurando que no son excluyentes. En efecto, el despido injustificado cuya motivación real tiene un carácter discriminatorio, genera dos tipos de daño: por un lado, una vulneración al derecho al trabajo y al mínimo vital, la cual puede ser resarcida a través de la indemnización contemplada por la ley. Por otro lado, genera una vulneración directa a principios y derechos de carácter constitucional, como es el caso del derecho a la igualdad, a no ser discriminado, a la dignidad humana, a la honra y al buen nombre. En tanto estos derechos son de carácter irrenunciable, el reintegro procedería como una medida para compensar el daño ocasionado al trabajador.

En este sentido, habida cuenta de que con el reintegro se pretende compensar la vulneración de derechos fundamentales que no son objeto de una tasación económica (por ejemplo, a través del pago de una indemnización), el juez podrá ordenar dicha medida siempre y cuando de su análisis resulte concluyente que el mismo no ocasionará consecuencias más gravosas para el trabajador.

66. En definitiva, la facultad del empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral constituye una prerrogativa que, en el marco de la dimensión negativa de la autonomía contractual, permite que se finalice la relación laboral sin que exista un deber de motivación o la obligación de precisar la causa de la desvinculación. No obstante, la Corte ha establecido que la facultad de despedir injustificadamente por parte del empleador, aun pagando la indemnización, está limitada, toda vez que en dicho trámite el empleador no puede desconocer derechos fundamentales, como es el caso de la garantía constitucional a no ser discriminado, la libertad de opinión, conciencia y cultos, la libre asociación sindical y la estabilidad laboral reforzada. De esta manera, si bien el empleador tiene la potestad de dar por terminado un contrato de trabajo en virtud del principio de autonomía de la voluntad privada, ésta encuentra límites claros en los derechos fundamentales del trabajador. Por ejemplo, en su derecho a la igualdad, a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, a profesar su fe o religión, entre otros.

De esta forma, en caso de que se encuentre probada la violación de los derechos

fundamentales a la igualdad y debido proceso alegada por el demandante, el acto de despido habrá constituido un abuso del derecho y una extralimitación de la potestad contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual ameritará una protección inmediata por parte del juez constitucional. En consecuencia, la labor del juez constitucional deberá dirigirse a resarcir el daño causado, ordenando el reintegro, cuando sea procedente, o adoptando los mecanismos constitucionales y legales de protección que le permitan al demandante el real ejercicio de sus derechos fundamentales.

Derecho a la libertad de expresión. Reiteración de jurisprudencia[251].

67. El cuerpo normativo que integra el derecho a la libertad de expresión está conformado, entre otros, por los artículos 20 de la Constitución, 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, 19 y 20 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

A partir de las diversas definiciones normativas, esta Corte ha entendido entonces que el derecho a la libertad de expresión tiene un contenido genérico, dentro del cual se incluye una variada y compleja lista de derechos y libertades fundamentales[252]. Ahora bien, la Sentencia hito T-391 de 2007 reiterada en múltiples oportunidades señaló los once elementos del contenido normativo del derecho a la libertad de expresión[253]. Bajo el anterior parámetro, la Sentencia C-442 de 2011[254] definió la libertad de expresión, en sentido estricto, como aquel derecho que tienen las personas:

“... a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación, a través del medio y la forma escogidos por quien se expresa. Desde esa perspectiva puede ser entendida como una libertad negativa pues implica el derecho de su titular a no ser molestado por expresar su pensamiento, opiniones, informaciones o ideas personales, y cuenta con una dimensión individual y una colectiva, pero también como una libertad positiva pues implica una capacidad de actuar por parte del titular del derecho y un ejercicio de autodeterminación[255]”.

68. Como se precisó en la referida decisión, existen diversas manifestaciones del derecho a la libertad de expresión en ámbitos específicos y particulares[256], que constituyen el desarrollo y ejercicio de otros derechos fundamentales[257], como por ejemplo, la libre

expresión artística, la objeción de conciencia, la libertad religiosa, la libertad de cátedra y los derechos a la reunión y a la manifestación pacíficas en el espacio público.

En consonancia, la jurisprudencia ha establecido que el derecho a la libertad de expresión está relacionado con la dignidad humana en tanto la posibilidad de difundir e intercambiar ideas también hace parte de la autorrealización. Más allá, ha sostenido que la libertad de expresión es uno de los elementos determinantes de una democracia ya que promueve la participación y el intercambio de posiciones diferentes que, a su vez, pueden constituir un control del ejercicio del poder mediante la oposición a arbitrariedades o la denuncia y así contribuye a la construcción de lo público de forma colectiva.

Debido a lo anterior, esta Corte ha fijado el ámbito de protección constitucional de la libertad de expresión a partir de los siguientes ítems[258]:

“(1) su titularidad es universal sin discriminación, compleja, y puede involucrar intereses públicos y colectivos, además de los intereses privados del emisor de la expresión; (2) sin perjuicio de la presunción de cobertura de toda forma de expresión por la libertad constitucional, existen ciertos tipos específicos de expresión prohibidos; (3) existen diferentes grados de protección constitucional de los distintos discursos amparados por la libertad de expresión, por lo cual hay tipos de discurso que reciben una protección más intensa que otros, lo cual a su vez tiene directa incidencia sobre la regulación estatal admisible y el estándar de control constitucional al que se han de sujetar las limitaciones; (4) protege expresiones exteriorizadas mediante el lenguaje convencional, como las manifestadas por medio de conducta simbólica o expresiva convencional o no convencional; (5) la expresión puede efectuarse a través de cualquier medio elegido por quien se expresa, teniendo en cuenta que cada medio en particular plantea sus propios problemas y especificidades jurídicamente relevantes, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su forma y su manera de difusión; (6) la libertad constitucional protege tanto las expresiones socialmente aceptadas como aquellas consideradas inusuales, alternativas o diversas, lo cual incluye las expresiones ofensivas, chocantes, impactantes, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su tono; (7) su ejercicio conlleva, en todo caso, deberes y responsabilidades para quien se expresa; por último (8) impone claras obligaciones

constitucionales a todas las autoridades del Estado, así como a los particulares”.

Concretamente, se desprende de lo anterior que los discursos políticos, religiosos, filosóficos, académicos, investigativos o científicos, estéticos, morales, emotivos o personales, artísticos o simbólicos, la exposición de convicciones, la objeción de conciencia, las expresiones cívicas o de participación ciudadana, el discurso de identidad que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y social, entre otros, están protegidos por la Constitución a través del artículo 20 superior y de otros derechos fundamentales relacionados. Igualmente, el derecho a la libertad de expresión también incluye la protección de discursos como la defensa de derechos fundamentales.

69. De otra parte, según se explicó recientemente en la Sentencia C-091 de 2017[259], en Colombia está prohibida cualquier forma de censura previa, lo cual a su vez, implica que existe una fuerte presunción a favor de la libertad de expresión, que se concreta de la siguiente manera: (i) toda expresión se considera protegida por el artículo 20 Superior, salvo que, en cada caso se demuestre, de forma convincente que existe una justificación, en los términos de la ponderación con otros principios constitucionales; (ii) cuando se presenta colisión normativa, la posición de la libertad de expresión es privilegiada y goza de una prevalencia inicial; y (iii) existe, a priori, una sospecha de inconstitucionalidad de sus restricciones o limitaciones.

En esa medida, se deriva de la Constitución y de los tratados internacionales que, en principio, toda forma de expresión se presume protegida, sin embargo el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que la Ley prohibirá “toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional”. En esta misma dirección la jurisprudencia constitucional ha establecido que no son discursos protegidos:

“(a) la propaganda en favor de la guerra; (b) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro tipo de odio que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad, la violencia contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo (modo de expresión que cobija las categorías conocidas comúnmente como discurso del odio, discurso

discriminatorio, apología del delito y apología de la violencia); (c) la pornografía infantil; y (d) la incitación directa y pública a cometer genocidio. Estas cuatro categorías se han de interpretar con estricta sujeción a las definiciones fijadas en los instrumentos jurídicos correspondientes, para así minimizar el riesgo de que se sancionen formas de expresión legítimamente acreedoras de la protección constitucional”[260].

Esta enunciación de discursos prohibidos, que se desprende de los desarrollos internacionales que se ha dado en la materia, ha sido adoptada y reiterada por esta Corporación en varias ocasiones[261], lo anterior, pues es claro que se parte de la idea de que la libertad de expresión no es absoluta.

70. Así, en primer lugar “puede ser derrotada en un ejercicio de ponderación que satisfaga las condiciones previamente descritas”, en segundo lugar, “existe una excepción a la prohibición de censura, destinada a la protección de menores en espectáculos públicos y una cláusula de definición de responsabilidades ulteriores” y, como tercer punto, “actualmente se ha alcanzado un consenso suficientemente amplio en el derecho internacional acerca de la necesidad y la obligación estatal de prohibir ciertos discursos, principalmente, con miras a erradicar la discriminación y cierto tipo de delitos particularmente ofensivos para la dignidad humana y de la humanidad”[262].

71. En suma, el derecho a la libertad de expresión es una de las garantías esenciales de la democracia y el pluralismo y reviste robustas protecciones. Este, en sentido estricto, se refiere al derecho a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación, a través del medio y la forma escogidos por quien se expresa de lo cual se deriva una prohibición para la censura. En tal sentido, (i) toda expresión se considera protegida por el artículo 20 Superior, salvo que, en cada caso se demuestre, de forma convincente que existe una justificación, en los términos de la ponderación con otros principios constitucionales; (ii) cuando se presenta colisión normativa, la posición de la libertad de expresión es privilegiada y goza de una prevalencia inicial; y (iii) existe, a priori, una sospecha de inconstitucionalidad de sus restricciones o limitaciones. Sin embargo, existe un consenso respecto a que los siguientes discursos no se encuentran protegidos: (a) la propaganda en favor de la guerra; (b) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro tipo de odio que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad, la violencia contra cualquier persona o grupo de personas por cualquier motivo

(modo de expresión que cobija las categorías conocidas comúnmente como discurso del odio, discurso discriminatorio, apología del delito y apología de la violencia); (c) la pornografía infantil; y (d) la incitación directa y pública a cometer genocidio.

Solución al caso concreto.

72. Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela en contra de la Universidad de Ibagué por considerar que este centro educativo vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de conciencia, a la libertad de expresión, al libre desarrollo de la personalidad, a no ser discriminada por su opinión política o filosófica y al trabajo. Lo anterior, debido a que la entidad accionada la despidió sin justa causa antes de que terminara la tercera prórroga de su contrato laboral. Según afirma, dicho despido ocurrió como represalia a sus actuaciones para visibilizar situaciones de acoso laboral y sexual contra mujeres en la institución educativa.

Por su parte, la institución educativa accionada sostiene que el amparo es improcedente, pues la accionante cuenta con el proceso ordinario para la protección de sus derechos laborales y no demostró la configuración de un perjuicio irremediable. Así mismo, en relación con el despido de la actora, alega que actuó de conformidad con el artículo 64 del C.S.T., el cual permite la terminación sin justa causa con el pago de indemnización para personas que no son titulares de estabilidad reforzada ni están en una situación de debilidad manifiesta, como es el caso de la tutelante.

En el trámite de instancia, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, denegó el amparo de los derechos solicitados, por considerar que no se satisfacía el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Dicha decisión fue confirmada por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué.

73. De este modo, corresponde a la Sala determinar si la finalización sin justa causa y con indemnización del contrato laboral de la actora, en aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, llevada a cabo por la Universidad de Ibagué se encuentra dentro del margen de la autonomía universitaria en el ejercicio de su ámbito de contratación de personal o si tal actuación desconoció los derechos a la no discriminación y a la libertad de expresión de la tutelante.

Para tal efecto, a continuación (i) se enunciará la regla jurisprudencial aplicable; (ii) se procederá al análisis de los hechos y elementos probatorios que obran en el expediente con el fin de establecer si la decisión de desvincular a la accionante estuvo motivada en sus actuaciones y conductas relacionadas con los presuntos casos de acoso laboral y violencia de género; por último, (iii) se determinará si tuvo lugar la vulneración de derechos fundamentales alegada por la actora.

El ejercicio de la autonomía universitaria está limitado por el respeto a los derechos fundamentales. Por tanto, las instituciones de educación superior, al aplicar el artículo 64 del C.S.T. que permite la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, deben ejercer dicha facultad con observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin que puedan utilizarla como pretexto para un despido fundado en motivos discriminatorios.

74. Como se expuso previamente en la parte motiva de esta providencia, una de las dimensiones de la autonomía universitaria es el autogobierno administrativo, dentro de la cual también se encuentra la libertad contractual. En esa medida, las universidades son libres de contratar el personal que les parezca apropiado y, de la misma forma, como una manifestación negativa de tal libertad tienen la facultad de modificar su planta de trabajadores y despedirlos. Por ello, no es posible obligar a un centro educativo a contratar indefinidamente a un docente.

Sin embargo, la autonomía universitaria y contractual tiene límites ya que la discrecionalidad de la cual gozan las instituciones de educación superior no puede convertirse en arbitrariedad. En este sentido, tal potestad debe respetar el marco constitucional y legal. Por ello, las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas.

75. Igualmente, como también se estableció en la parte considerativa de este fallo, resultan ilegítimas las decisiones de las instituciones de educación superior que afecten un derecho fundamental y que no se encuentren amparadas por una justificación objetiva y razonable, que no persigan una finalidad constitucionalmente reconocida o que sacrifiquen en forma excesiva o innecesaria los derechos tutelados por el ordenamiento constitucional.

76. De esta forma, la autonomía contractual de los centros de educación superior en el

marco de la terminación unilateral del contrato de trabajo no es absoluta, pues su alcance tiene como límites los principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al trabajador. Por ende, la potestad del empleador de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral, prevista en el artículo 64 del C.S.T., pese a que contiene un importante margen de discrecionalidad, debe ejercerse en un marco de respeto por los derechos fundamentales y en ningún caso puede desconocer gravemente tales garantías bajo el pretexto de la autonomía contractual.

Así mismo, se debe recordar que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin alegar una justa causa 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 conculcados por dicha conducta.

77. En consecuencia, el ejercicio de la autonomía universitaria se encuentra limitado por el respeto a los derechos fundamentales. Por lo tanto, las instituciones de educación superior, al aplicar el artículo 64 del C.S.T. —que permite la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización respectiva—, deben ejercer dicha facultad con observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin que puedan utilizarla como pretexto para un despido fundado en motivos discriminatorios.

La Universidad de Ibagué desvinculó a la accionante en razón de sus actividades y denuncias sobre violencia de género y acoso laboral en contra de las trabajadoras de la institución educativa.

(i) el relato sobre la situación de J.B., quien presuntamente fue víctima de hechos de acoso laboral y sexual[263];

(ii) la denuncia interpuesta por L.D.R.C. ante la Fiscalía General de la Nación[264];

(iii) las copias de varios escritos en los cuales se ponen en conocimiento del Comité de Convivencia de la Universidad de Ibagué situaciones de acoso laboral y sexual[265];

(iv) las comunicaciones mediante correo electrónico entre la accionante y las directivas de la institución educativa accionada, cuyas copias fueron aportadas por la actora[266];

(v) la denuncia interpuesta por C.A.G.L. ante la Fiscalía General de la Nación[267];

(vi) el escrito firmado por C.A.G.L. en el cual narra un episodio de presunto abuso sexual en su contra[268];

(vii) una carta firmada por los padres de C.A.G.L. quienes expresan su respaldo al acompañamiento que realizó la actora al caso de presunto abuso sexual denunciado por su hija[269];

(viii) el relato de la situación de E.P.P.C. quien presuntamente fue víctima de acoso laboral[270];

(ix) la queja por acoso laboral que presentó E.P.P.C. ante el Comité de Convivencia de la Universidad de Ibagué[271];

(x) la queja presentada por L.D.R.C. y E.P.P.C. ante el Ministerio del Trabajo por acoso laboral[272];

(xi) la queja presentada por M.A.S. respecto de un posible caso de “maltrato psicológico y emocional” por parte de su supervisor y algunos de sus compañeros[273].

(xii) los mensajes de WhatsApp entre la actora y L.D.R.C, en los cuales esta última manifiesta que ha sido víctima de presiones e intimidaciones en su contra[274]; y

(xiii) las declaraciones del rector de la Universidad de Ibagué en un encuentro de padres de familia según las cuales ha existido “una situación de unos supuestos casos de acoso laboral y un supuesto caso de acoso sexual”[275].

79. En segundo lugar, está demostrado que la accionante llevó a cabo múltiples acciones en torno a las referidas denuncias y esta conducta fue ampliamente conocida por las directivas de la Universidad de Ibagué con anterioridad a su despido. Esta premisa se encuentra probada de conformidad con los siguientes medios de prueba:

(i) el mensaje de correo electrónico del 9 de marzo de 2017 remitido por la accionante a la

entonces rectora de la Universidad de Ibagué, en el cual informa sobre la situación de J.B. y propone un proceso de “formación y sensibilización con el cuerpo de vigilancia para bajar el nivel de hostilidad y violencia en contra de las mujeres”[276];

(ii) la respuesta de quien en ese momento era rectora del centro educativo mediante correo electrónico del 9 de marzo de 2017, en la cual aceptó la propuesta de la profesora Godoy, manifestó que estaba “enterada del asunto y alerta sobre las medidas que se deben tomar”[277] e indicó que estaba al tanto de las denuncias formuladas por J.B. en los siguientes términos: que “hay quienes dicen que J.B. (quien vino a hablar conmigo) se inventó esa película, pero prefiero creer que es cierto y atender el asunto”[278]. Así mismo, la funcionaria le solicitó a la actora que formulara una propuesta al respecto;

(iii) el mensaje de correo electrónico del 6 de abril de 2017 en el cual la demandante presentó una propuesta de trabajo para abordar la situación de posibles acosos sexuales y laborales en la Universidad de Ibagué[279];

(iv) la respuesta de la entonces rectora al mensaje anteriormente referido, en la cual se instruyó a varias dependencias que, “cuanto antes”, se pusiera en marcha el proyecto formulado por la docente Godoy Ferro[280];

(v) la realización de los talleres de sensibilización sobre violencia de género que llevó a cabo la accionante y el Diplomado en Equidad de Género que también fue orientado por ella, eventos que fueron coordinados por la accionante en la Universidad de Ibagué y que indican que posiblemente existían situaciones de acoso laboral y violencia de género. De conformidad con lo manifestado por la institución en sede de tutela, dichas actividades fueron espacios otorgados por el centro educativo para garantizar sus libertades de expresión y de opinión[281];

(vi) el documento titulado “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué”[282], el cual fue remitido al rector[283], a la vicerrectora[284], a una abogada[285] y a la decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales[286];

(vii) la respuesta de la vicerrectora al Informe sobre Violencia de Género, en la cual le comunicó a la tutelante que su documento haría “parte importante del proceso de

investigación y análisis que actualmente lleva a cabo el ente encargado en la Universidad”[287] y agradeció su “preocupación y aporte”[288];

(viii) el escrito del 4 de julio de 2017 firmado por la estudiante C.A.G.L., en el cual denunció haber sido víctima de acoso sexual por parte de uno de los instructores del gimnasio de la institución y afirmó que dicha situación había sido informada previamente a la Jefe de Gestión Humana de la institución educativa, sin que se adelantaran las actuaciones pertinentes[289];

(ix) la carta del rector de la Universidad de Ibagué del 24 de julio de 2017 en la cual acusó recibo del escrito presentado por C.A.G.F. e informó que la institución educativa “inició el proceso de investigación pertinente sobre los hechos (...) y está adelantando el procedimiento interno establecido para tomar los correctivos del caso”[290].

(x) las declaraciones del rector de la Universidad de Ibagué en un encuentro de padres de familia según las cuales “merece tanto respeto de parte nuestra la denuncia de la estudiante y su familia para activar como les digo, inmediatamente... el 11 de julio recibí yo la queja escrita, el 11 de julio iniciamos el proceso. Merece tanto respeto la estudiante y su familia como el entrenador y su familia. Y simplemente quiero decirles que en el caso del entrenador estamos hablando de una persona que lleva 26 años en la Universidad, en esos 26 años no ha habido un solo reclamo ni llamado de atención (...)”[291].

(xi) el mensaje de correo electrónico enviado por la tutelante el 1° de agosto de 2017 en el cual solicitó a las directivas de la Universidad de Ibagué abstenerse de despedir a las presuntas víctimas y a los supuestos responsables de las conductas de acoso laboral y sexual[292].

(xii) la respuesta del rector de la Universidad al referido mensaje de correo electrónico, emitida el 8 de agosto de 2017, en la cual se agradeció a la tutelante por su “amable comunicación y [su] preocupación por los problemas laborales de la Universidad”[293].

80. Finalmente, la Sala considera probado que la Universidad de Ibagué desvinculó a la accionante en razón de sus actuaciones y denuncias sobre violencia de género y acoso laboral en contra de trabajadoras de la institución educativa. Dicha conclusión puede inferirse razonablemente a partir de los siguientes elementos de juicio:

(i) El contrato de trabajo de la accionante fue prorrogado por tercera vez para un término de cinco meses y cinco días[294], entre el 18 de julio y el 22 de diciembre de 2017. No obstante, dicho vínculo laboral finalizó el 17 de agosto de 2017. Por ende, al momento de la desvinculación tan solo había transcurrido un mes desde el inicio del plazo pactado y apenas dos semanas desde el comienzo del semestre académico[295], aspecto que no fue desmentido por la accionada.

Esta circunstancia evidencia que la decisión de la Universidad de Ibagué fue, cuando menos, atípica en la medida en que, según lo resaltaron algunos de los intervinientes, no es habitual que se prescinda de los servicios de un docente tan solo dos semanas después de la renovación de su contrato laboral[296], con mayor razón si dicho vínculo se había prorrogado en dos ocasiones anteriores.

En este sentido, la propia accionante destacó que “por ser este despido intempestivo mis jefes directos no tenían planeado qué hacer con mis cursos ni con mis otras actividades laborales lo cual les generó múltiples inconvenientes tanto a ellos como a mis estudiantes”[297]. Esta aseveración tampoco fue desvirtuada por la demandada.

(ii) La terminación del contrato laboral de la accionante ocurrió en un lapso bastante cercano a la manifestación de varios desacuerdos respecto de las políticas institucionales, en particular en relación con el abordaje y tratamiento de las denuncias de acoso laboral y sexual en contra de las trabajadoras así como de situaciones de violencia de género.

En efecto, aunque la accionante se vinculó a la Universidad de Ibagué el 18 de enero de 2016, únicamente comenzó a manifestar sus diferencias con las políticas institucionales adoptadas por las directivas del centro educativo y a ser un conducto para amplificar la gravedad y dar visibilidad a situaciones de acoso y abuso sexual y laboral contra mujeres desde el 7 de julio de 2017, fecha en la cual remitió el “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué” al rector y a la vicerrectora de la institución.

Además, es claro que tales controversias se intensificaron con ocasión de los mensajes de correo electrónico del 1º, 8 y 15 de agosto de 2017. De hecho, en la última de las comunicaciones enunciadas, la tutelante realizó fuertes acusaciones en contra de funcionarios presuntamente implicados en actos de intimidación en contra de L.D.R.C., supuesta víctima de acoso laboral y sexual.

Debido a lo anterior y dado que la situación de tensión se había incrementado, se acordó llevar a cabo una reunión entre la accionante y varios de los funcionarios del nivel administrativo involucrados y con la decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales el día 17 de agosto de 2017[298]. Sin embargo, dicha cita nunca se llevó a cabo puesto que la accionante fue despedida sin justa causa antes de la hora en la cual se había programado tal encuentro.

De este modo, en el período comprendido entre el 18 de enero de 2016 y el 7 de julio de 2017 la accionante permaneció vinculada a la entidad accionada, sin que sobre en el presente proceso algún elemento probatorio que sugiera que existía una confrontación entre la accionante y las directivas de la Universidad hasta ese momento. En contraste, en el lapso transcurrido entre el 1° y el 17 de agosto de 2017, la accionante remitió tres correos electrónicos en los cuales cuestionó la actuación institucional respecto de los supuestos casos de acoso laboral y violencia de género que involucraban a estudiantes y a personal del cuerpo de vigilancia.

Finalmente, cabe resaltar que la última prórroga del contrato fue pactada el 18 de junio de 2017, es decir, de manera previa a que la accionante remitiera a las directivas el “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué” y antes de manifestar sus diferencias con las políticas institucionales expuestas. Por tanto, la decisión de renovar su contrato fue anterior a las controversias suscitadas con el plantel educativo.

En consecuencia, es 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, que se intensificó en los 17 días previos a su despido sin justa causa, fue un factor que no tuvo lugar dentro del año y medio anterior, en el cual la tutelante estuvo vinculada a la Universidad de Ibagué sin que se reportara novedad alguna. Por consiguiente, es probable que las diferencias que la actora presentó con las directivas de la entidad demandada hayan sido la motivación de su despido.

(iii) El despido sin justa causa contemplado en el artículo 64 del C.S.T. resultaba ser la modalidad de desvinculación más costosa para la entidad accionada en términos económicos, en la medida en que debía pagar una cuantiosa indemnización e implicaba

prescindir de una docente pese a que el semestre académico ya había iniciado.

En este sentido, si su propósito era el de abstenerse de prorrogar el contrato, la entidad accionada pudo haber esperado al vencimiento del término pactado, el cual tendría lugar apenas cuatro meses después de la fecha en la cual optó por terminar el vínculo contractual anticipadamente. En dicho evento, la Universidad no habría tenido que sufragar ninguna compensación, máxime cuando por concepto de indemnización y liquidación tuvo que sufragar un valor ocho veces superior al sueldo mensual de la actora. Además, en tal hipótesis no habría resultado necesario contratar otro profesor.

(iv) La terminación del contrato laboral de la accionante tuvo lugar en un contexto de denuncias sobre situaciones de acoso laboral y violencia de género[299], en el marco del cual la Universidad desvinculó a algunos de los trabajadores implicados (tanto presuntas víctimas como supuestos victimarios) y algunas de las denunciantes acudieron a la justicia penal y al Ministerio del Trabajo. Por ende, resulta viable suponer que esta situación podía afectar la imagen institucional o desencadenar controversias acerca del manejo de estos casos, entre las estudiantes y las trabajadoras, por una parte, y las directivas, por la otra.

(v) A partir de las evidencias que obran en el expediente, no se sugiere ni se advierte ninguna otra razón para desvincular a la accionante. De este modo, la entidad accionada no manifestó que la tutelante tuviera un bajo rendimiento o un deficiente desempeño laboral, hubiera presentado algún problema de conducta, o hubiera incurrido en falta disciplinaria alguna.

Por el contrario, es factible deducir que las directivas de la Universidad de Ibagué tenían cierto grado de confianza en las habilidades profesionales de la docente Godoy Ferro, en la medida en que le otorgaron su aval para llevar a cabo un Diplomado en Equidad de Género y para adelantar talleres de sensibilización y formación en violencia de género con el cuerpo de vigilancia. Además, habían prorrogado su contrato laboral en otras dos oportunidades.

(vi) Por último, se encuentra demostrado que la accionante tenía un papel sobresaliente en la comunidad universitaria como vocera o representante de algunas de las presuntas víctimas de los hechos de acoso laboral y violencia de género, en la medida en que varias de ellas acudieron a la actora con el propósito de promover acciones institucionales

encaminadas a garantizar su derecho fundamental a una vida libre de violencia.

Además, la propia institución había reconocido la relevancia del trabajo y de los conocimientos de la accionante pues, como se afirmó previamente, la Universidad de Ibagué le encomendó llevar a cabo los talleres de sensibilización en violencia de género con los miembros del cuerpo de vigilancia.

Por tanto, resulta razonable pensar que su despido podía percibirse como un modo de evitar la visibilización de las situaciones de acoso laboral y violencia de género y acallar las voces disidentes, que manifestaran su desacuerdo con las políticas y métodos utilizados por la institución para abordar la problemática ampliamente descrita.

81. Por consiguiente, para la Sala está acreditado que en la Universidad de Ibagué se presentaron denuncias sobre situaciones de violencia de género y acoso sexual y laboral en contra de trabajadoras y una estudiante. También, se encuentra probado que la accionante llevó a cabo múltiples acciones en torno a los referidos casos y que esta conducta fue ampliamente conocida por las directivas de la institución educativa con anterioridad a su despido. Así mismo, está demostrado que la entidad accionante desvinculó a la actora en razón de su actividad en torno a las denuncias de violencia de género y acoso laboral en contra de trabajadoras de la institución educativa.

82. En consecuencia, la Corte Constitucional tiene motivos fundados para concluir que el enfrentamiento entre la actora y las directivas del plantel educativo escaló progresivamente hasta desencadenar en su despido sin justa causa. De este modo, se encuentra acreditado que el móvil del despido fue la conducta de la accionante, particularmente sus actuaciones y denuncias en torno a los supuestos casos de violencia de género y acoso laboral en contra de trabajadoras de la Universidad de Ibagué.

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la tutelante por parte de la Universidad de Ibagué tuvo como fundamento motivos discriminatorios. La desvinculación pretendía suprimir del ámbito educativo un discurso de defensa de los derechos de las mujeres, específicamente del derecho a vivir una vida libre de violencia.

83. En este caso particular, el despido de la accionante resulta ilegítimo, pues tuvo como fundamento la censura de un discurso protegido y, por ello, afecta el derecho a la libertad

de expresión, el principio de igualdad y el derecho a no ser discriminado. Aun cuando tal actuación se fundamenta en una justificación objetiva y razonable, la aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo de conformidad con la autonomía contractual, no persigue una finalidad constitucionalmente reconocida. Por el contrario, lesiona el derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de un discurso que, además, tiene una protección acentuada, la defensa de los derechos de las mujeres.

84. En este punto, es preciso resaltar dos aspectos especialmente relevantes: (i) el contenido del discurso profesado; y (ii) el espacio en el que se dio. Respecto al primero, se destaca que se refiere a un tipo de expresión particularmente importante para la promoción de los valores democráticos, como el derecho a la igualdad de las mujeres a la no discriminación y a estar libres de violencia. En efecto, en el marco de la libertad de expresión confluyen dos clases de discursos[300]. Por una parte, existen expresiones que deben recibir una protección especial, como aquellas que formulan críticas o tratan sobre cuestiones de interés público[301]. Mientras que, por otra parte, se agrupan aquellos discursos que son ofensivos o degradantes hacia ciertos individuos o grupos, por lo cual son destinatarios de regulaciones o límites que no podrían imponerse a aquellos discursos protegidos[302] e incluso en algunos casos están exentos de las protecciones del derecho a la libertad de expresión.

Sin lugar a dudas, los discursos que aluden a la protección de los derechos de las mujeres, y específicamente al derecho a estar libre de violencia, como el abuso y el acoso sexual, que además son delitos, son manifestaciones del derecho a la libertad de expresión de interés público que revisten de una protección especial con fundamento en el deber de debida diligencia en la prevención, investigación, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

85. Como se desprende de los fundamentos jurídicos 37 a 45 de esta decisión, el derecho a la igualdad de las mujeres y específicamente a estar libres de discriminación cobra especial importancia en el marco de la Constitución de 1991. Lo anterior, pues tanto la Carta Superior como el bloque de constitucionalidad consagran diversas provisiones que tienen como objetivo proteger los derechos fundamentales de las mujeres e imponen la obligación de eliminar las desigualdades que han sufrido en los espacios sociales, económico, laboral, educativo y político pero, adicionalmente, prestan una marcada atención a la violencia de

género contra las mujeres como causa y consecuencia de su discriminación. En tal sentido, prevén diversas obligaciones, dentro de las cuales se encuentra el deber de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Este mandato, no solo compromete la responsabilidad del Estado, sino que se extiende a las actuaciones en los espacios privados. Por ello, tal obligación exige que el Estado adopte acciones de prevención que incluyen la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género contra la mujer en el ámbito educativo como el fomento a la denuncia y la información acerca de las medidas jurídicas que se pueden adoptar mediante las cuales se provean adecuadamente la investigación y sanción de delitos como el acoso o el abuso sexual.

86. Adicionalmente, dentro de las políticas de prevención de la violencia de género como obligaciones estatales se entienden, entre otros: (i) la modificación de la cultura institucional respecto a la violencia y a la discriminación contra la mujer; y (ii) la transformación de la cultura de la sociedad en general.

“a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.

b. incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.

c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres”.

87. En estos términos, es indudable que un discurso que promueva y defienda el valor, principio y derecho de la igualdad de las mujeres reviste de una especial protección constitucional, pues además de tratarse de un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión, presenta un discurso que se alinea con las obligaciones del Estado ampliamente expuestas y que es de interés público, pues con su sola manifestación se contribuye a la visibilización de la violación de derechos fundamentales y a la erradicación de la discriminación contra las mujeres. En tal sentido, legitimar un despido que se sostiene en la erradicación de manifestaciones de esta naturaleza, sería contribuir a generar espacios de

impunidad o de percepciones que asuman que estos derechos no son válidos o que su minimización es irrelevante en el debate en la sociedad.

Para la Sala es indispensable subrayar que la importancia del contenido del discurso de la accionante también se relaciona con el hecho de que la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral tiene larga data y ha pasado por diferentes etapas. Como es bien sabido, tradicionalmente las mujeres no podían acceder a trabajos diferentes a los determinados por su rol reproductivo y de cuidado, por ello se encontraban confinadas a los espacios del hogar, lo cual las ha supeditado a estereotipos negativos. Lo anterior, también era causa y consecuencia de prohibiciones en el acceso a la educación o a formación limitada a las anteriores áreas, por ejemplo, la alimentación, la costura o la limpieza y progresivamente en la preparación para roles secretariales. Es decir, trabajos en los cuales su valor era invisibilizado bajo el contexto del hogar o en los que estaban subordinados a posiciones masculinas y se consideraban por algunos como de “menor” importancia. Tal situación se ha modificado con los años y con diferentes conquistas como el acceso de las mujeres a la educación superior y a la preparación suficiente para con ello poder acceder a trabajos de mando, supervisión y que estaban tradicionalmente ocupados por hombres. Por ejemplo, la Ley 581 de 2000 determinó un mínimo de 30% para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Al margen de lo anterior, la entrada de las mujeres a la fuerza laboral ha estado revestida de los estereotipos de género que permean todos los espacios de sus vidas. En tal sentido, una segunda etapa en el acceso de las mujeres al mercado laboral se ha enfrentado muchas veces a que las mismas sean cosificadas y tengan que soportar diferentes abusos y violencia por parte de sus colegas o supervisores sin protecciones adecuadas para que, ante la denuncia o visibilización de tales formas de discriminación, sean despedidas sin que exista consecuencia o sanción alguna para los actos que motivaron su trato ilegítimo. Sumado a lo anterior, existe una reconocida brecha salarial entre las mujeres que ejercen las mismas labores que los hombres sin justificación diferente a su sexo. Tal realidad se sostiene en el imaginario y estereotipo negativo de que para algunos “las labores que llevan a cabo las mujeres valen menos que las de los hombres”.

De la misma forma, el espacio laboral ha rechazado la compatibilidad entre las mujeres trabajadoras y el ejercicio de su rol reproductivo, con consecuencias como el despido en

razón a la maternidad. Lo anterior, no solo las supedita a la subordinación económica, sino además a ser las únicas que cargan con los costos de la reproducción. Para responder a estas formas de discriminación, el Legislador, con fundamento en la Constitución ha intervenido para adoptar medidas afirmativas como, por ejemplo, el fuero de estabilidad reforzada en razón a la maternidad. Tal fuero busca atender una situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora: el despido en razón del embarazo y así, independientemente de los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra femenina, potenciar la estabilidad laboral de la mujer y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

En consecuencia, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha estado y está permeada de un ambiente de agresividad y discriminación, en el cual aún no existen respuestas contundentes que cambien tal realidad. Lo anterior, no necesariamente porque no existan las herramientas jurídicas para afrontarlas, sino porque socialmente los estereotipos de género negativos y la violencia contra la mujer aún se mantienen en algunos espacios de nuestra sociedad.

Por todo lo anterior, un discurso y la manifestación de expresiones que buscan la defensa de los derechos de las mujeres en el espacio laboral, especialmente cuando se trata de violencia de género, bajo ninguna óptica puede ser un fundamento legítimo para el despido de una trabajadora y constituye en sí mismo discriminación por razón del género. Como se advirtió, la visibilización y defensa de los derechos de las mujeres cobra la mayor importancia bajo la Constitución de 1991 y es una herramienta para contrarrestar realidades que no son toleradas bajo esa misma Carta. La violencia como el acoso o el abuso sexual en el espacio laboral son formas de discriminación que el Estado no puede soportar bajo ninguna modalidad. Por ello, la discriminación por razón del género constituye un límite al ejercicio de la autonomía universitaria en su fase de autogobierno y libertad contractual y se encuentra proscrita constitucionalmente.

88. De otra parte, el lugar en el cual se profirieron estas expresiones añade un elemento adicional que agrava la violación de los derechos de la tutelante. La universidad, sea de carácter público o privado, es un espacio para la promoción de ideas y opiniones, lo cual contribuye al fortalecimiento de una sociedad democrática e igualitaria en la cual el respeto

y protección de los derechos fundamentales cobra una especial relevancia. Por ello, un espacio de tal naturaleza dedicado a la educación de los ciudadanos no puede ser un lugar en el cual se permita prescindir de ciertas voces, porque una forma de comunicar ideas o su reiterada exposición resulte incómoda o diferente al “estilo” del centro educativo. Más aun cuando, como se explicó, el discurso con fundamento en el cual se terminó el contrato laboral de la docente es una expresión de la promoción y búsqueda de protección de los derechos de mujeres que presuntamente han sido víctimas de violencia y discriminación. Tal rol, es determinante en una sociedad en la cual se invisibilizan los daños a las mujeres y subsisten diversas formas de discriminación en todos los aspectos de sus vidas. Esto, en un contexto en el cual la prueba de tales daños pareciera siempre resultar insuficiente para demostrar la comisión de delitos y la valentía de aquellas que se deciden a defenderse o a buscar ayuda, atención o reparación es muchas veces correspondida con impunidad o revictimización. Por ello, es indispensable que existan voces que apoyen y contribuyan a la protección de los derechos de las mujeres como valor esencial de la Constitución de 1991, mucho más en un espacio de educación como lo es la universidad.

89. De conformidad con lo anterior, para la Sala es claro que la terminación unilateral del contrato de la tutelante violó sus derechos a la libertad de expresión y a la no discriminación. Por tanto, la supresión de un discurso que promovía la defensa de los derechos de las mujeres a estar libres de violencia constituye un motivo discriminatorio. Así, el límite a la autonomía universitaria, dentro de la cual se encuentra la libertad contractual no admite los despidos por causas discriminatorias, ni siquiera en el marco de la modalidad sin justa causa. Tanto la Constitución como el bloque de constitucionalidad contemplan el deber de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y parte de la efectiva implementación de esa obligación depende de que existan discursos que defiendan esos derechos. Por ello, el ejercicio de la libertad de expresión mediante manifestaciones como las de la tutelante se inscriben en un tipo de discurso especialmente protegido.

Por consiguiente, en la medida en que razonablemente se deduce que la desvinculación de la actora tuvo como propósito acallar un discurso que defendía los derechos de las mujeres y daba visibilidad a situaciones de violencia de género como el acoso y el abuso sexual, tal despido tuvo como fundamento la discriminación basada en el género y es inadmisibles en el marco de la Constitución de 1991.

Conclusiones y órdenes a proferir

90. En consecuencia de lo expuesto anteriormente, la Sala Sexta de Revisión revocará el fallo dictado por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué del 2 de noviembre de 2017 que, a su vez, confirmó la decisión adoptada por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué el 19 de septiembre de 2017 en la cual se negó la protección de los derechos de Mónica Godoy Ferro.

En su lugar, se concederá el amparo de los derechos a la no discriminación y a la libertad de expresión de la accionante y se ordenará a la Universidad de Ibagué reintegrar a la tutelante Mónica Godoy Ferro, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación, por el lapso que restaba para concluir el término de prórroga pactado el 18 de junio de 2017.

91. Así mismo, la Corte ordenará a la Universidad de Ibagué que reconozca y pague a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho desde la fecha en la que fue desvinculada y hasta el momento en el cual se haga efectivo su reintegro, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron a la actora con motivo de la liquidación y de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral.

93. También, con fundamento en la respuesta suministrada dentro del presente asunto, esta Corporación advierte que el Ministerio de Educación Nacional manifestó que “no existe una normativa específica que en el sector educativo que regule directamente el tema del acoso laboral y la violencia sexual”[303] y que los estándares para regular la atención de casos de discriminación en razón de sexo o género en las instituciones de educación superior han sido encomendados a estas últimas.

No obstante, como se expresó en la parte motiva de esta providencia, el Ministerio de Educación tiene una serie de funciones y responsabilidades derivadas de los instrumentos internacionales (CEDAW y Convención de Belem do Pará, principalmente) y de la Ley 1257 de 2008, particularmente en su artículo 11[304]. Además, el artículo 6° del Decreto 4798 de 2011 impuso a dicha entidad la obligaciones de promoción en relación con la violencia de género[305].

Así mismo, se advierte que la ausencia de estándares de regulación y vigilancia en materia de violencia contra las mujeres constituye un déficit de protección que permite y promueve la impunidad y, por consiguiente, genera un ambiente propicio para que se presenten actos de discriminación con base en el género.

Por otra parte, cabe destacar que en la Sentencia T-878 de 2014, el Ministerio de Educación Nacional intervino en sede de revisión y presentó razonamientos similares a los expuestos en el presente proceso. En consecuencia, es posible colegir que no han existido avances sustanciales en lo atinente al cumplimiento de los mandatos legales y reglamentarios previamente enunciados, en materia de prevención y atención a la violencia de género en las instituciones de educación superior.

Por lo anterior, la Sala estima pertinente exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

94. Finalmente, dado que en el proceso de la referencia existen algunos elementos que pueden ser relevantes para determinar la comisión del posible delito de abuso sexual, la Sala compulsará copias del expediente de la referencia y de esta providencia a la Fiscalía General de la Nación, para que valore la procedencia de iniciar las investigaciones correspondientes.

Así mismo, en razón de las competencias de suprema inspección y vigilancia de la educación superior, previstas por el artículo 67 de la Constitución Política y por la Ley 1740 de 2014, también se compulsarán copias del expediente al Ministerio de Educación Nacional para que, en el marco de sus funciones, desarrolle las actuaciones a las que haya lugar respecto de las situaciones expuestas en el presente proceso.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional,

administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. REVOCAR la Sentencia de segunda instancia dictada el 2 de noviembre de 2017 por el Cuarto Civil del Circuito de Ibagué (Tolima) que, a su vez, confirmó la decisión de primera instancia, proferida el 19 de septiembre de 2017 por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima). En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la no discriminación y a la libertad de expresión de Mónica Godoy Ferro.

Segundo. ORDENAR a la Universidad de Ibagué que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a REINTEGRAR a la accionante Mónica Godoy Ferro, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación, por el lapso que restaba para concluir el término de prórroga pactado el 18 de junio de 2017.

Tercero. ORDENAR a la Universidad de Ibagué que, en el término de ocho (8) días, contados a partir de la notificación de la presente decisión, reconozca y pague a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho desde la fecha en la que fue desvinculada y hasta el momento en el cual se haga efectivo su reintegro, con la deducción que corresponda a los dineros que se cancelaron a la actora con motivo de la liquidación y de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato laboral.

Cuarto. INSTAR a la Universidad de Ibagué para que, si aún no lo ha hecho y en el marco de sus funciones, implemente un protocolo de actuación para los casos de violencia de género en la institución, así como rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las

posibles denuncias de acoso laboral.

Quinto. EXHORTAR al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Sexto. COMPULSAR copias del expediente de la referencia (T-6.617.263) y de esta providencia a las siguientes autoridades: (i) a la Fiscalía General de la Nación, para que valore la procedencia de iniciar las investigaciones correspondientes en relación con la posible comisión del delito de acoso sexual; y (ii) al Ministerio de Educación Nacional para que, en el marco de sus competencias constitucionales y legales de suprema inspección y vigilancia, desarrolle las actuaciones a las que haya lugar respecto de las situaciones expuestas en el presente proceso.

Séptimo. Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en el sitio web de la Corte Constitucional y cúmplase.

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

ANEXO I

Amicus Curiae de Scholars at Risk y la Clínica de Derechos Humanos del Human Rights Research and Education Centre de la Universidad de Ottawa

La organización de derechos humanos y la clínica jurídica consideraron que, en el presente caso, la Corte Constitucional puede sentar parámetros jurisprudenciales para la protección de la libertad académica en Colombia. También, estimaron que el caso es relevante pues aborda denuncias relativas a casos de acoso laboral y violencia sexual, “problema que afecta a las instituciones de educación superior en Colombia y la región”[306].

En el caso de Colombia, las intervinientes informaron que, de acuerdo con las investigaciones realizadas por las Universidades de Antioquia, de Caldas y de Manizales sobre violencia de género y acoso sexual, “las víctimas son, en su mayoría, mujeres estudiantes que se encuentran en los primeros ciclos de la Universidad y que la principal forma de agresión sufrida es la agresión verbal”[307]. También resaltaron que la invisibilización de la violencia de género es un factor que fomenta los casos de acoso sexual en las instituciones de educación superior.

Así mismo, explicaron que la falta de normas y procedimientos claros en instituciones de educación superior: (i) genera un ambiente de impunidad; y (ii) dificulta que las víctimas de acoso laboral o de violencia sexual puedan reportar sus denuncias de forma libre y segura. Añadió que estos vacíos normativos son contrarios a las obligaciones establecidas en la Convención de Belém do Pará para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, pues en virtud del artículo 7° de dicho tratado internacional todas las instituciones (públicas y privadas) deben adoptar medidas concretas sobre esta materia.

En relación con el asunto de la referencia, especificaron que la libertad académica es un derecho que se encuentra fundamentado en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de forma independiente e interdependiente al derecho a la libertad de opinión y de expresión. Al respecto, precisaron que aunque “los estándares internacionalmente reconocidos relativos a la libertad académica protegen la libertad de investigación y de expresión de la academia, el marco de protección no se limita a estos únicos

elementos”[308]. En tal sentido, aseveraron que esta garantía incluye, según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la facultad de criticar a la institución educativa[309].

En este marco, afirmaron que la libertad académica es uno de los elementos fundamentales para asegurar la libertad de opinión y de expresión en una sociedad, tal y como lo ha reconocido el Relator Especial de las Naciones Unidas para la Libertad de Opinión y Expresión, quien además ha considerado que son medidas que atentan contra este derecho: (i) suprimir temas de investigación considerados controversiales por la universidad o el Estado; (ii) prohibir el funcionamiento de organizaciones independientes por ser consideradas políticas; y (iii) no autorizar la organización de seminarios sobre derechos humanos.

También, en línea con lo anteriormente expuesto, manifestaron que los estándares de la libertad académica resultan vulnerados cuando: (i) se adoptan medidas disciplinarias contra integrantes del personal académico por el hecho de haber denunciado la existencia de casos de acoso laboral y violencia sexual[310]; (ii) se restringe el acceso y participación en las instituciones de educación superior con fundamento en prácticas discriminatorias o cualquier otra medida de presión o coacción hacia los miembros de la comunidad académica.

Por otro lado, adujeron que la autonomía universitaria no es una prerrogativa ilimitada y que la UNESCO ha establecido que las instituciones de enseñanza superior no deben utilizar la autonomía como pretexto para limitar los derechos de su personal docente. Por tanto, concluyeron que “el principio de autonomía universitaria no faculta a los institutos de enseñanza superior a despedir o adoptar medidas que afecten el vínculo laboral de personal académico como una forma de retaliación para evitar la crítica sobre su lugar de trabajo. Estas medidas son arbitrarias que terminan afectando negativamente el acceso o la permanencia equitativa en las instituciones de educación superior”[311].

Así, respecto de este último aspecto, puso de presente que las prácticas institucionales que arbitrariamente limitan el acceso equitativo para las mujeres o que menoscaban un principio de igual tratamiento en instituciones de educación superior, vulneran la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.

Además, recordó que “las autoridades institucionales y del Estado deben adoptar todas las medidas razonables para asistir a las víctimas y prevenir que estos casos de acoso laboral o de violencia sexual se repitan. Esto incluye la implementación de investigaciones efectivas, razonables y transparentes, así como asegurar que los perpetradores sean investigados y procesados de acuerdo con los estándares internacionales aplicables a la materia, particularmente lo establecido en el Art. 8 y el Art. 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”[312].

En consecuencia, las organizaciones intervinientes solicitaron a la Corte: (i) ordenar la “restitución laboral” de la accionante en caso de que se concluya que sus derechos fueron vulnerados; (ii) ordenar a la Universidad de Ibagué que diseñe y adopte, en un plazo razonable, una política para la prevención, denuncia y tratamiento de casos de acoso laboral y violencia sexual; (iii) exhortar al Ministerio de Educación Nacional para que realice un estudio en las universidades del país para hacer un diagnóstico sobre el acoso y violencia sexual en las universidades de Colombia.

Finalmente, expresaron que tienen conocimiento acerca de otros casos adicionales similares al descrito por la accionante, los cuales presuntamente tienen lugar en varias instituciones de educación superior y uno de ellos supuestamente relacionado con la Universidad de Ibagué[313].

La organización no gubernamental señaló que en el caso objeto de estudio, existe un aparente enfrentamiento de derechos pues, “por un lado, está la autonomía universitaria, a veces amparada también en la libertad de empresa y el buen nombre” [314] y, por otro, los derechos a la igualdad, libertad de cátedra, libertad política y prohibición de no discriminación por razones de género. Al respecto, consideró que no es necesario hacer una ponderación de derechos, pues la desvinculación laboral de una docente, defensora de los derechos de las mujeres, desconoce el artículo 95 de la Constitución Política, que consagra el deber ciudadano de solidaridad social, en virtud del cual, se denunciaron hechos de violencia y delitos sexuales, “no entra a jugar dentro del espectro del buen nombre de las instituciones que, soterradamente, intentan encubrir los casos de violencia de género bajo el manto de complicidad hacia los agresores” [315].

En este sentido, aseveró que la profesora Mónica Godoy recibió un trato discriminatorio en

razón de su condición de mujer y, además, denunciante de violencia sexual hacia otras mujeres al interior de un centro educativo. Adicionalmente, esgrimió que en varias ocasiones se ignoraron y desautorizaron las recomendaciones y acciones de la docente pues: (i) la Universidad no tuvo en cuenta sus recomendaciones de cómo proceder disciplinariamente con las acusaciones de acoso; (ii) prohibieron a las víctimas hablar con ella; y (iii) en la contestación de la acción de tutela explicaron que ella no era experta en temas legales, por lo que su opinión frente a estos casos no era válida.

Sumado a lo anterior, sostuvo la organización interviniente que el mensaje enviado por la Universidad de Ibagué ante los casos de violencia de género es de miedo e intimidación, en los siguientes términos: “quienes acosan pueden seguir haciéndolo, pues quienes denuncian son sancionadas, despedidas y deslegitimadas profesionalmente”[316], lo que conlleva a que las víctimas desistan de su derecho de acceso a la justicia y consecuentemente, perpetúa las prácticas de acoso contra la mujer dentro de la institución de educación superior.

Por otro lado, afirmó que el asunto objeto de revisión refleja la necesidad de crear un protocolo de atención a casos de violencia de género que sea implementado por todas las instituciones educativas, para prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral y violencia sexual.

Para finalizar, solicitó que se protejan los derechos fundamentales de la accionante para evitar la impunidad de conductas restrictivas de las actuaciones de los defensores y defensoras de derechos humanos al interior de las universidades. Así mismo, pidió a la Corte que ordene al Ministerio de Educación la construcción de lineamientos básicos para la atención integral de las víctimas de violencia basada en género y “acoso institucional”, en los cuales se respeten los principios básicos de (i) confidencialidad, (ii) debido proceso, (iii) igualdad de género y (iv) no discriminación.

Amicus Curiae de Colectivo DEGÉNERO y el Semillero de Investigación de Género, Sexualidad y Espacio de la Pontificia Universidad Javeriana

Las organizaciones intervinientes solicitaron, en primer lugar, la protección individual de los derechos fundamentales de la accionante, los cuales estimaron vulnerados por la Universidad de Ibagué al despedir sin justa causa a la accionante, quien actuaba como

defensora activa de los derechos de las mujeres en el contexto universitario. También, consideraron que debían protegerse los derechos al buen nombre y a la honra de la accionante.

En segundo lugar, pidieron la elaboración e implementación de medidas precisas, verificables y concretas encaminadas a la prevención, la atención y el acompañamiento (psicológico y jurídico), sanción y seguimiento de los casos de acoso sexual y violencia basada en género que se presentan en las universidades de Colombia. Sobre el particular, esgrimieron que “la ausencia de medidas claras y la renuencia de las instituciones a tomarlas ha generado una constante presencia de este tipo de situaciones en las universidades, que a su vez implica una vulneración masiva de los derechos fundamentales de las personas que integran las comunidades universitarias”[317]. Además, indicaron que estas herramientas se encuentran en el marco de las obligaciones internacionales de protección de los derechos de las mujeres, adquiridas por el Estado colombiano en virtud de varios tratados.

En tercer lugar, solicitaron la elaboración e implementación de medidas y soluciones dirigidas a la protección de quienes se han abanderado como defensores de los derechos de las víctimas de acoso laboral, sexual y de diversas formas de violencia contra las mujeres en las instituciones universitarias y para prevenir futuros casos de persecución a estos defensores y su desvinculación intempestiva.

Finalmente, en el caso concreto, sostuvieron que debía revocarse la decisión de segunda instancia y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la accionante, así como las disculpas públicas por parte del rector del establecimiento educativo accionado. Además, propusieron una serie de medidas y soluciones para atender la situación de acoso sexual y violencias basadas en género, tanto en la Universidad de Ibagué como en las demás instituciones de educación superior del país.

Carta remitida por académicas y académicos de diferentes universidades e instituciones educativas.

Mediante un documento suscrito por 154 docentes, académicos y académicas, (algunos de ellos vinculados a instituciones de educación superior), se solicitó a la Corte Constitucional[318]: (i) proteger los derechos de la accionante y ordenar su reintegro; (ii)

emitir órdenes tendientes a la protección de profesoras y estudiantes que se han abanderado como defensoras de los derechos de las víctimas de acoso sexual y laboral; (iii) ordenar a todas las universidades del país “crear protocolos, rutas, políticas de prevención, control y sanción del acoso sexual y laboral”[319]; (iv) exhortar a las universidades a publicar las cifras anuales de acoso sexual y laboral como forma de visibilizar la violencia; (v) ordenar mayor control y seguimiento por parte del Ministerio de Educación; y (vi) adoptar medidas para que no se repitan tales hechos en la Universidad de Ibagué.

Amicus Curiae del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá

La institución educativa señaló que la acción de tutela es procedente para la protección de los derechos de la accionante, en la medida en que ejerce como “activista feminista” dentro del establecimiento universitario demandado, lo cual le concede protección en calidad de sujeto de especial protección[320].

Aunado a ello, estimó que el amparo solicitado no se circunscribe únicamente al análisis de la presunta vulneración del derecho al trabajo de la actora, sino que también involucra situaciones relacionadas con la vulneración de la libertad de expresión, del derecho de asociación, de reunión, del debido proceso administrativo y del derecho a defender derechos humanos al interior de una institución educativa. Por tanto, consideró que tales situaciones desbordan la competencia del juez laboral ordinario y exceden los límites de su rol funcional.

Por otro lado, el Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre consideró que no existe un precedente en relación con las obligaciones y estándares de protección a defensores y defensoras de derechos humanos en ambientes cotidianos, tales como las instituciones educativas[321].

Pese a lo anterior, la institución interviniente aseveró que existen lineamientos generales (tanto en el derecho internacional como en el interno) que permiten identificar las circunstancias de discriminación que se presentaron en el asunto de la referencia, además de la violación de otros derechos fundamentales.

Así, en cuanto al derecho a defender los derechos humanos, resaltó que la Declaración de

las Naciones Unidas sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, Grupos e Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos establece que toda persona tiene derecho a publicar, impartir o difundir libremente opiniones, informaciones y conocimientos relativos a los derechos humanos.

Agregó que, en el asunto de la referencia, se vulneró el derecho de la actora a defender los derechos humanos, toda vez que, a juicio del interviniente, está verificada la relación entre el despido y la labor ejercida por la accionante, la cual consistió en varias gestiones dirigidas a evidenciar y corregir una situación que, en su consideración, implicaba violencia de género en contra de trabajadoras y estudiantes.

Por otro lado, manifestó que la situación expuesta por la accionante “se traduce en una obstaculización hacia los derechos de quienes manifiestan ser víctimas de hechos de acoso sexual, en la medida en que limitan su derecho a llevar un adecuado acompañamiento por parte de personas que pudieran estar en la condición de defenderlas por sus conocimientos sobre la materia”[322], lo cual promueve un ambiente de impunidad.

Adicionalmente, indicó que la Ley 1257 de 2008 impone una serie de deberes al Ministerio de Educación en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las instituciones educativas. También, de conformidad con el artículo 12 de dicha norma, afirmó que los empleadores o contratantes tienen el deber de adoptar procedimientos adecuados y efectivos para tramitar quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contempladas en dicha ley[323].

Para concluir, la institución interviniente solicitó a la Corte Constitucional que establezca la procedencia, el alcance y los límites de los despidos injustificados en eventos de discriminación, cuando además pueden afectar otras garantías como la libertad de conciencia o el libre desarrollo de la personalidad de quienes ejercen labores de denuncia de posibles violaciones a derechos humanos o de acompañamiento a las víctimas de tales conductas[324]. Por ende, pidió a la Sala Sexta de Revisión amparar los derechos de la accionante e instar a la Universidad de Ibagué para que implemente protocolos de prevención, sanción y atención a las víctimas de acoso laboral y sexual.

Amicus Curiae de la Corporación Centro de Interés Público y Justicia —CIPJUS—

La corporación manifestó que, el artículo 69 Superior consagra la autonomía universitaria como una garantía constitucional derivada del pluralismo, característica de un sistema democrático como el colombiano, en virtud de la cual, se permite “el debate desde el conocimiento y la investigación”[325] para evitar criterios sociales uniformes y únicos, impuestos de forma unilateral y arbitraria por el Estado.

No obstante, afirmó la interviniente, la autonomía universitaria no es una prerrogativa absoluta, por lo que la jurisprudencia constitucional ha establecido distintos límites y/o restricciones generales, a saber: “1. El respeto de la dignidad humana; 2. La obligación de asegurar la convivencia pacífica; 3. El respeto del debido proceso en la aplicación de procesos disciplinarios o sancionatorios al personal universitario; 4. La prohibición de brindar tratos discriminatorios; 5. La observancia de las garantías fundamentales en todas las actuaciones administrativas que emprendan; 6. La prevalencia del derecho a la educación; 7. La igualdad real y efectiva; 8. El derecho a la participación como manifestación del principio democrático”[326].

Ahora bien, en lo referente a las medidas de prevención y sanción del acoso laboral y la violencia sexual y de género que deben ser implementadas por las instituciones educativas de educación superior, la Corporación interviniente, propone tres opciones: (i) adaptar los estatutos internos de las instituciones de educación superior a lineamientos de garantía de los derechos de la mujer, teniendo en cuenta las Leyes 51 de 1981 y 1257 de 2008, en conjunto con la Política Pública Nacional de Género para las Mujeres- CONPES 161 de 2013; (ii) establecer rutas en las instituciones de educación superior para sancionar el acoso laboral y la violencia contra la mujer, que tenga 5 etapas, tal como la Resolución 1215 de 2016, expedida por el Rector de la Universidad Nacional de Colombia: “1. El conocimiento del caso; 2. La orientación en salud; 3. Un procedimiento pedagógico alternativo; 4. La apertura de un proceso disciplinario; 5. El seguimiento posterior”[327]; y (iii) fortalecer los mecanismos de participación dentro de las instituciones educativas de educación superior.

Por otra parte, sostuvo que, en cuanto a la pregunta formulada por la Corte Constitucional sobre las medidas de protección y las restricciones a la actuación de los defensores y defensoras de derechos humanos al interior de instituciones de educación superior, en primer lugar, y tras analizar las normas nacionales e internacionales vigentes, se concluye

que las medidas de protección para los defensores de derechos humanos van más allá de salvaguardar la seguridad personal, y deben corresponder a la mayor cantidad de situaciones de posible vulneración de derechos de dichos agentes sociales, pues son sujetos de especial protección, reconocidos por la jurisprudencia constitucional.

Además, las defensoras de derechos humanos tienen una protección reforzada, en razón a su derecho a “vivir dignamente, libres de toda forma de discriminación y de violencia”[328], razón por la cual, este caso es adecuado y pertinente para ampliar la concepción que hasta el momento se tiene de los defensores y defensoras de derechos humanos, para lograr acercarse un poco más al marco amplio de interpretación reconocido a nivel internacional y “el cual no ha sido dado a conocer por este tribunal”[329].

Finalmente, sobre las restricciones que tienen los defensores de derechos humanos en el marco de sus actuaciones, afirma la interviniente que ni la jurisprudencia, ni la ley han determinado un listado específico de las mismas, por lo que su marco de acción dentro de las instituciones de educación superior se contempla dentro del respeto por la autonomía universitaria, la Constitución y la ley, las buenas prácticas, “dando ejemplo y promoviendo desde la sana y pacífica convivencia una cultura de respeto por los derechos humanos”[330].

Amicus Curiae de Dosis Centro de Investigación y Acción por las Mujeres

La organización interviniente definió el acoso sexual como “la conducta o atención sexual no deseada por la persona que la recibe y que resulta ofensiva o amenazadora para ésta”[331]. Explicó que dicho fenómeno es, en sí mismo, una vulneración de los derechos fundamentales de las personas que afecta particularmente a las mujeres y constituye una forma de discriminación que, para el caso concreto del ámbito universitario, implica el acceso a espacios educativos hostiles, en la medida en que se ha constituido como forma de exclusión de las mujeres del “espacio público”.

Al respecto, adujo que el acoso sexual es (i) un problema estructural en el ámbito educativo y profesional de las mujeres[332]; (ii) una forma de discriminación en razón del género, porque la generación de espacios hostiles para las mujeres impide su participación plena en el ámbito social, político y económico; y (iii) una forma de violencia contra las mujeres.

Además, expresó su preocupación por la normalización del acoso sexual en el entorno universitario, la cual ha originado un vacío de regulación que implica que no existe una ley o decreto que determine cuáles son las obligaciones y/o competencias de las instituciones de educación superior respecto de estas situaciones[333]. Añadió que esta omisión normativa configura un incumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado colombiano, particularmente respecto de la erradicación de las violencias en contra de las mujeres, previstas en la CEDAW.

En particular, la organización interviniente se refirió a la carga de la prueba como elemento indispensable para la materialización de los derechos de las víctimas de acoso sexual en el ámbito educativo. En este sentido, propuso la inversión de la carga de la prueba, la cual ha sido reconocida por los tribunales y órganos internacionales de derechos humanos, así como por la Corte Constitucional en casos de discriminación e, incluso, respecto de denuncias de acoso laboral y acoso sexual. De este modo, consideró indispensable que la carga de la prueba no sea asumida ni por las víctimas ni por sus defensores y defensoras, pues son los sujetos activos del delito quienes deben probar su inocencia.

Así mismo, destacó la importancia de los protocolos para la atención de casos sobre acoso y violencia de género y precisó que tres universidades del país cuentan con este tipo de herramientas[334]. No obstante, advirtió que no existe control sobre dichos protocolos, en la medida en que no se tiene información oficial sobre cuántas instituciones de educación superior disponen de estas herramientas ni si tales procedimientos cumplen con los estándares nacionales e internacionales sobre la materia.

Aseguró que la Universidad de Ibagué no cuenta con protocolo para la atención a las víctimas de acoso y violencia basada en género, situación que, a juicio de la interviniente, empeoró el riesgo para los derechos de las víctimas y, por ende, “a las mujeres que denunciaron acoso sexual les vulneraron el debido proceso y tampoco existió momento procesal para presentar pruebas. La universidad actuó de forma arbitraria y por tal razón, se debe evitar que en el futuro se sigan presentando estos casos”[335].

Sostuvo que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido poco desarrollo en materia de acoso laboral. Sin embargo, afirmó que la sentencia hito sobre la materia es la del 31 de enero de 2018 (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo), en la

cual la Corporación acogió los estándares internacionales sobre acoso sexual y enfatizó en que dicha conducta no requiere necesariamente de contacto físico.

Finalmente, en relación con el caso concreto, expresó que la institución educativa accionada omitió sus obligaciones de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra la mujer, pues desconoció su deber de adoptar protocolos internos y medidas para la prevención y sanción del acoso laboral y sexual. Además, concluyó que por lo menos cinco mujeres del personal de vigilancia de la Universidad de Ibagué han presentado quejas sin que se haya avanzado en los procesos en contra de los presuntos agresores.

Por consiguiente, solicitó a la Corte Constitucional revocar las decisiones de instancia, disponer el reintegro de la accionante y exhortar al Ministerio de Educación para que (i) realice campañas de prevención y visibilización del acoso sexual; (ii) implemente talleres de capacitación sobre género, acoso, violencia sexual y derechos de las víctimas; y (iii) establezca mecanismos de seguimiento y vigilancia a las actuaciones de las universidades.

Por último, instó a esta Corporación a ordenar a la accionada (i) la implementación de medidas precisas, verificables y expeditas para la protección a las víctimas de casos de acoso sexual y violencia por razones de género y (ii) la publicación de las estadísticas de acoso sexual y de violencia por razones de género en dicha institución.

[1] El expediente fue seleccionado y repartido a la Magistrada Sustanciadora por la Sala de Selección Número Tres de la Corte Constitucional, conformada por la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado y el Magistrado Alejandro Linares Cantillo, el día 12 de marzo de 2018, de acuerdo con los criterios orientadores del proceso de selección de carácter objetivo denominados ‘Asunto novedoso’ y ‘Exigencia de aclarar el contenido y alcance de un derecho fundamental’, así como el criterio orientador del proceso de selección de carácter subjetivo denominado ‘Urgencia de proteger un derecho fundamental’.

[2] Folios 76 a 80 del Cuaderno de Primera Instancia (en adelante, Cuaderno No. 1).

[3] Folios 81 y 82, Cuaderno No. 1.

[4] Folio 82, Cuaderno No. 1.

[5] Folio 2, Cuaderno No. 1.

[6] Folio 16, Cuaderno No. 1. En este correo electrónico, la accionante manifiesta que la señora J.B. “es víctima de acoso laboral y de amenazas anónimas por su apoyo a las mujeres que trabajan como vigilantes en la Universidad. J.B. y las celadoras llevan varios años en esta situación de maltrato y hasta hace poco se decidieron a denunciar los casos ante el Comité y las direcciones de Planta Física y Gestión Humana”.

[7] Folio 3, Cuaderno No. 1.

[8] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[9] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[10] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[11] Folio 18, Cuaderno No. 1.

[12] Folio 3, Cuaderno No. 1.

[13] Folio 3, Cuaderno No. 1.

[14] Para demostrar estos hechos, la demandante presenta copia de la primera página (con firma de recibido) de varias quejas por acoso laboral y sexual presentadas ante el Comité de Convivencia el 23 de febrero de 2017 (folio 20, Cuaderno No. 1), el 16 de marzo de 2017 (folio 22, Cuaderno No. 1) y el 21 de julio de 2017 (folio 21, Cuaderno No. 1),

[15] Folio 3, Cuaderno No. 1. Al respecto, en el escrito de tutela se enuncian como signos del posible acoso: “insomnio, depresión, irritabilidad, ideas suicidas, problemas físicos como síndrome de colon irritable, gastritis, etc.”. Tales síntomas, según la actora, “daban credibilidad a sus denuncias”.

[16] Folio 4, Cuaderno No. 1.

[17] Folio 4, Cuaderno No. 1.

[18] Folio 4, Cuaderno No. 1.

[19] Folio 4, Cuaderno No. 1. Tales manifestaciones de la parte actora también se evidencian en el “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué”, presentado por la docente Mónica Godoy Ferro (Folios 31 a 34, Cuaderno No.1).

[20] Folio 5, Cuaderno No. 1.

[21] La copia del mensaje de correo electrónico en el cual se remitió el informe a la vicerrectora se encuentra en el folio 45 del Cuaderno No. 1.

[22] La accionante aporta una copia de este informe, la cual obra a folios 31 a 34 del Cuaderno No. 1.

[23] Folios 45 a 47, Cuaderno No. 1.

[24] Folio 31, Cuaderno No. 1.

[25] Folio 31, Cuaderno No. 1.

[26] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[27] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[28] La copia del mensaje de correo electrónico en el cual se remitió la denuncia de la estudiante C.A.G.L. obra a folio 38 del Cuaderno No. 1.

[29] El citado documento obra a folios 35 a 37 del Cuaderno No. 1.

[30] El 24 de julio de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué acusó recibo de la denuncia formulada por C.A.G.L. e informó que la institución educativa “inició el proceso de investigación pertinente sobre los hechos (...) y está adelantando el procedimiento interno establecido para tomar los correctivos del caso” (Folio 39, Cuaderno No. 1).

[31] Folio 5, Cuaderno No. 1.

[32] La copia de la denuncia presentada por la estudiante C.A.G.L. figura a folios 40 a 44 del Cuaderno No. 1.

[34] La copia de la queja por acoso laboral presentada por E.P.P.C. el 15 de marzo de 2017 obra a folios 49 a 51.

[35] Folio 6, Cuaderno No. 1.

[36] Folio 52, Cuaderno No. 1.

[37] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[38] Folio 6, Cuaderno No. 1.

[39] Folio 6, Cuaderno No. 1.

[40] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[41] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[42] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[43] Folio 7, Cuaderno No. 1.

[44] Folio 55, Cuaderno No. 1.

[45] Folio 55, Cuaderno No. 1.

[46] La copia del mensaje del correo electrónico figura a folios 60 y 61 del Cuaderno No. 1.

[47] Folios 60 y 61, Cuaderno No. 1.

[48] Folios 60 y 61, Cuaderno No. 1.

[49] Folios 60 y 61, Cuaderno No. 1.

[50] Folio 6, Cuaderno No. 1.

[51] La captura de pantalla del referido mensaje de WhatsApp obra a folio 67 del Cuaderno No. 1.

[52] Folio 8, Cuaderno No. 1.

[53] La copia del mensaje del correo electrónico figura a folios 72 a 74 del Cuaderno No. 1.

[54] Folios 7 y 8, Cuaderno No. 1. Así mismo, la tutelante aporta la impresión de un mensaje de correo electrónico enviado por medio de la aplicación Google Calendar, en la cual aparece una invitación a un evento denominado “Reunion revision de caso area de seguridad (sic)”. Dicha reunión debía llevarse a cabo el 17 de agosto de 2017 a las 10:00 AM.

[55] Folio 9, Cuaderno No. 1.

[56] Folio 9, Cuaderno No. 1.

[57] Folio 85, Cuaderno No. 1.

[58] Folio 85, Cuaderno No. 1.

[59] Folio 85, Cuaderno No. 1.

[60] Folio 85, Cuaderno No. 1.

[61] Folio 85, Cuaderno No. 1. Sobre este particular, la Universidad de Ibagué manifestó también que “no considera viable tomar decisiones que afectan la vida institucional y personal de sus colaboradores sobre la base de información incompleta y no validada”.

[62] El video, correspondiente al 26 de agosto de 2017, se encuentra disponible en el canal de YouTube de la Universidad de Ibagué, en el siguiente link:
<https://www.youtube.com/watch?v=FbzaR-vtIVk&authuser=0>

[63] Folio 13, Cuaderno No. 1.

[64] Folio 155, Cuaderno No. 1.

[65] Folio 161, Cuaderno No. 1.

[66] Folio 161, Cuaderno No. 1.

[67] Folio 161, Cuaderno No. 1.

[68] Folio 163, Cuaderno No. 1.

[69] Folio 163, Cuaderno No. 1.

[70] Folio 164, Cuaderno No. 1. Añadió que en ningún momento ha difundido afirmaciones en contra de la accionante ni ha incurrido en difamaciones ni tergiversaciones.

[71] Folio 175, Cuaderno No. 1.

[72] Folio 170, Cuaderno No. 1.

[73] Folio 208, Cuaderno No. 1. La Sentencia de primera instancia obra a folios 199 a 208 del Cuaderno No. 1.

[74] El escrito de impugnación figura a folios 214 a 243 del Cuaderno No. 1.

[75] Folio 214, Cuaderno No. 1.

[76] Folio 214, Cuaderno No. 1.

[77] Al respecto, la solicitante citó la Sentencia T-488 de 2014 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

[78] Folio 219, Cuaderno No. 1.

[79] La respuesta al escrito de impugnación se encuentra a folios 4 a 12 del Cuaderno de Segunda Instancia (en adelante, Cuaderno No. 2).

[80] Folio 9, Cuaderno No. 2

[81] Folio 20, Cuaderno No. 2

[82] Particularmente, la Magistrada Sustanciadora solicitó conceptos a la Universidad Nacional de Colombia, a la Universidad de Los Andes, a la Pontificia Universidad Javeriana, a la Universidad de Antioquia, a la Universidad del Tolima, a la Universidad de Nariño, a la Universidad de Caldas, a la Universidad del Norte, a la Universidad del Atlántico, a la

Universidad ICESI, a la Universidad EAFIT, a la Universidad Pedagógica Nacional, a la Universidad Autónoma de Colombia, a la Universidad Pontificia Bolivariana, a la Universidad del Cauca, a la Universidad de la Sabana y a la Universidad Industrial de Santander. Cabe indicar que la Universidad de Los Andes declinó su participación en el asunto de la referencia dado que la institución “no cuenta con personal suficiente para acometer esta actividad, por encontrarse en desarrollo su semestre académico”. Por tal motivo, estimó que no era posible presentar consideración alguna sobre el presente caso.

[84] En particular, se invitó a participar a la Escuela de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, al Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle y al Semillero Género, Derecho y Sociedad de la Universidad Externado de Colombia.

[85] La Magistrada Sustanciador convocó al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad —Dejusticia—, a Sisma Mujer, a ONU Mujeres Colombia, al Programa Somos Defensores y a la Red Nacional de Mujeres.

[86] Folio 109, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[87] Folio 109, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[88] Folio 109, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[89] Folio 109, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[90] Folio 135, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[91] Folio 141, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[92] Folio 149, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[93] Folio 151, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[94] Folio 154, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[95] Folio 159, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[96] Folio 160, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. La Escuela de Estudios de Género estableció que las problemáticas de género en el sistema de educación superior abarcan varios asuntos, entre los cuales se encuentran: “el acceso a la educación superior, la segregación horizontal y vertical de las mujeres en la academia tanto para docentes como para estudiantes, la permanencia escolar, el acceso a cargos decisorios de las mujeres académicas, la transformación cultural de entornos sexistas y heteronormativos, la generación de conocimiento sobre temas de género, la visibilización de los aportes de las mujeres en el ámbito académico, entre otros”.

[97] Folio 160, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[98] La intervención de la Universidad de Nariño obra a folio 164 del Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[99] Folio 208, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Añadió la institución interviniente que las universidades deben abstenerse de cualquier injerencia arbitraria y desproporcionada en los derechos a la libertad de expresión y la libertad académica que cobija a los actores institucionales (especialmente a los docentes).

[100] Folio 209, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. La institución interviniente destacó que la autonomía universitaria se funda en la necesidad de que los docentes puedan contar con un escenario donde es posible el ejercicio de la libertad de cátedra y se reafirme la protección de las garantías de toda persona.

[101] Folios 214-216, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En suma, consideró que “aunque el derecho a la libertad de cátedra no es absoluto, está tan íntimamente ligado a la libertad de expresión, la autonomía universitaria y el respeto a la democracia, que no existe pretexto a partir del cual se le pueda exigir al docente el silencio, o impedir de alguna manera que haga públicas las críticas, denuncias y actuaciones en procura de la construcción crítica del pensamiento y la defensa de los derechos humanos”.

[102] Folio 223, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[103] Folio 235, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[104] Folio 237, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[105] Folio 237, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[106] Folios 237-238, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, manifestó la Universidad de Caldas que el desconocimiento de la perspectiva de género se fundó en “que se le exige a la docente encuadrar en los estereotipos de género dominantes y esperados de una mujer sumisa, silenciada, bien portada y que no se mete ni denuncia las prácticas machistas propias de nuestra sociedad hetero-patriarcal”.

[107] Folios 245-246, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Añadió la institución interviniente que “cualquier medida o acción que debilite el proceso de reflexión crítica debe ser considerado sospechoso desde las categorías constitucionales, toda vez que estos procesos son la base justificatoria del principio de la autonomía universitaria y del derecho a la libre expresión”.

[108] Folio 247, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[109] Folio 251, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[110] Folio 253, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[111] Folio 257, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[112] Folio 275, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[113] La intervención de la Universidad Industrial de Santander se encuentra en los folios 265 a 275 del Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[114] Folio 279, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[115] Folio 284, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[116] Folios 284 y 285, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[117] Folio 286, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[118] Folio 309, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[119] Folio 318, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[120] Folio 319, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Dentro de las medidas de reparación sugeridas se encuentran, entre otras: (i) ordenar a la Universidad de Ibagué la realización de un evento público sobre la materia; (ii) diseñar un protocolo específico para prevenir, sancionar y proteger de represalias a las víctimas de casos de acoso laboral y sexual dentro de la institución; y (iii) realizar capacitaciones y campañas de sensibilización, prevención y visibilización de casos de acoso laboral y sexual dentro de la Universidad.

[121] Folio 321, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[122] Para la entidad, la autonomía universitaria se manifiesta en las siguientes prerrogativas: “elaborar sus propios estatutos, definir su régimen interno, estatuir los mecanismos referentes a la elección, designación y período de sus directivos y administradores, señalar las reglas sobre selección y nominación de profesores, establecer los programas de su propio desarrollo, aprobar y manejar su presupuesto y aprobar los planes de estudio que regirán la actividad académica” (Folio 331, Cuaderno Corte Constitucional No. 1).

[123] Folio 344, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[124] Folio 345, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[125] Folio 349, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[126] Folio 349, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[127] El grupo interviniente añadió que tal exigencia cobra mayor relevancia cuando se afectan la libertad de expresión, la libertad de conciencia, la libertad de cátedra y el derecho a defender los derechos humanos.

[128] Folio 350, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[129] Folio 350, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Para los intervinientes, el contenido de la regulación que debería expedir el Ministerio de Educación se concreta en: “(i) un acto administrativo en el que exprese con claridad cuáles son los lineamientos generales para la adopción por parte de cada institución de protocolos de prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual en espacios educativos y laborales dentro de las Universidades

que incluyan un enfoque de género y (ii) un acto administrativo en el que se le exija a todas las instituciones de educación superior la adopción de dicho instrumento, sin que esto signifique un desconocimiento a la garantía constitucional de autonomía universitaria puesto que ella no puede utilizarse como excusa para el desconocimiento de derechos y la permisión de escenarios de discriminación para las mujeres, de conformidad con la definición contenida en el artículo 1 de la CEDAW”.

[130] La intervención estimó que este deber emana de los artículos 8º y 9º de la Ley 1740 de 2014.

[131] Folio 356, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, la ONG interviniente citó también el Informe de la Relatora Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos de 01 de marzo de 2010, Doc. A/HRC/13/22/Add.3, en el cual se afirmó: “Conviene subrayar la dimensión de género de los ataques, amenazas, insultos y prácticas humillantes sufridos por las defensoras de los derechos humanos en Colombia. Debido a sus responsabilidades familiares, las defensoras se enfrentan a mayores dificultades para trasladar su domicilio a lugares más seguros”.

[133] Folio 358, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[134] La intervención de la Pontificia Universidad Javeriana obra a folios 63 a 68 del Cuaderno Corte Constitucional No. 2.

[135] Temblores ONG, Colectivo Degénero y Semillero de Investigación de Género de la Universidad Javeriana, carta remitida por 154 académicos y académicas de diferentes universidades e instituciones educativas.

[136] Carta remitida por 154 académicos y académicas de diferentes universidades e instituciones educativas.

[137] Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá.

[138] CIPJUS.

[139] Dosis Centro de Investigación y Acción por las Mujeres.

[140] Folio 43, Segundo Cuaderno de Revisión ante la Corte Constitucional (en adelante, Cuaderno Corte Constitucional No. 2).

[141] Folio 45, Cuaderno Corte Constitucional No. 2.

[142] Folio 45, Cuaderno Corte Constitucional No. 2.

[143] Folio 48, Cuaderno Corte Constitucional No. 2.

[144] Folio 48, Cuaderno Corte Constitucional No. 2. Con respecto a este asunto, indicó la entidad accionada que “[h]oy en día no hay ninguna violencia de género, ataque a la mujer, acoso laboral o sexual en la Universidad de Ibagué”.

[145] Folio 50, Cuaderno Corte Constitucional No. 2. La entidad accionada aseguró que el 55.4% de las estudiantes y el 56% del equipo directivo está compuesto por mujeres. Así, recalcó que la situación manifestada por la actora no obedece con claridad a la realidad de la institución educativa, pues esta ha generado importantes iniciativas en la defensa de los derechos de las mujeres, como lo evidencian los talleres y actividades que realizaba la accionante.

[146] Dicho plazo adicional fue otorgado mediante auto del 15 de mayo de 2018, el cual obra a folios 25 y 26 del Cuaderno Corte Constitucional No. 2.

[147] (Folio 16, Cuaderno Corte Constitucional No. 2). Mediante oficio del 30 de mayo de 2018, la Secretaría General de la Corporación informó al Despacho de la Magistrada Sustanciadora que no se recibió respuesta alguna a los oficios OPT-A-1449/2018, OPT-A-1449/2018 y OPT-A-1503/2018, los cuales fueron comunicados en cumplimiento de lo previsto por los autos del 7 y del 16 de mayo de 2018.

[148] Ministerios de Educación y del Trabajo.

[149] Defensoría del Pueblo, Dejusticia.

[150] Clínica Socio-Jurídica de Interés Público de la Universidad de Caldas

[151] Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional, Universidad de Nariño, Clínica Socio-Jurídica de Interés Público de la Universidad de Caldas, Universidad Industrial

de Santander.

[152] Semillero Género, Derecho y Sociedad de la Universidad Externado de Colombia.

[153] Red Nacional de Mujeres.

[154] Universidad de la Sabana.

[155] En este punto, es preciso aclarar que la jurisprudencia constitucional ha señalado que la agencia oficiosa presenta cuatro elementos característicos: (i) el agente oficioso debe manifestar que actúa como tal; (ii) del escrito de tutela se debe inferir que el titular del derecho está imposibilitado para ejercer la acción de tutela; (iii) la informalidad de la agencia, pues ésta no implica una relación formal entre el agente y el agenciado; y (iv) la ratificación de lo actuado dentro del proceso (Sentencia T-084 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). En el presente caso, se echa de menos la declaración de la accionante en virtud de la cual exprese que su actuación se realiza en defensa de los derechos de otras personas. Aunado a ello, del expediente no se desprende que las personas presuntamente afectadas por los casos de acoso laboral y sexual se encuentren en incapacidad de ejercer su propia defensa.

[156] Con el objetivo de respetar el precedente constitucional, promover una mayor eficiencia en la administración de justicia y habida cuenta de que la Corte Constitucional ha decantado un estándar para resumir de manera detallada las reglas jurisprudenciales sobre los requisitos de procedencia de la acción de tutela se tomarán como modelo de reiteración los parámetros fijados por la Magistrada Sustanciadora en las Sentencias T-583 de 2017, T-401 de 2017, T-340 de 2017, T-662 de 2016 y T-594 de 2016.

[157] Sentencia T-340 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[158] Sentencias T-401 de 2017 y T-373 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[159] Sentencia T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[160] Numerales 1, 2 y 3 del artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991. Al respecto ver las Sentencias T-632 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-655 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); T-419 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva) entre otras.

[161] La Corte ha considerado que se trata de un interés que abarca un número plural de personas que se ven afectadas por la conducta nociva desplegada por un particular. Al respecto ver las Sentencias T-025 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía; T-028 de 1994, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-357 de 1995. M.P. Alejandro Martínez Caballero, entre otras.

[162] Sentencia T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[163] Sentencias T-290 de 1993. M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-632 de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, entre otras.

[164] Sentencia T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[165] Sentencia T-583 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[166] Sentencia T-122 de 2005. M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-030 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[167] Sentencia T-543 de 1997, M.P. Hernando Herrera Vergara. Al respecto, ver entre otras, las Sentencias T-573 de 1995, T-239 de 1998, -019 de 1999, T-780 de 1999 y T-1290 de 2000, T-016 de 2007, T-068 de 2012 y T-164 de 2012.

[168] Sentencia T-834 de 2005 M.P. Clara Inés Vargas Hernández; Sentencia T-887 de 2009 M.P. Mauricio González Cuervo.

[169] Sentencia T-401 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-246 de 2015 M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez.

[170] Sentencia T-246 de 2015 M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez.

[171] Sentencia T-662 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[172] Sentencias T-163 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado); T-328 de 2011 M.P. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub); T-456 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-789 de 2003 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-136 de 2001 (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes), entre otras.

[173] Véanse, entre otras: Sentencia T-694 de 2016. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-400 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-238 de 2015. M.P.

Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia T-206 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-663 de 2011. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[175] Sentencia T-462 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[176] Sentencia T-060 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[177] Sentencia T-060 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[178] Sentencia T-340 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-846 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

[179] Las consideraciones que se presentan en este acápite fueron parcialmente retomadas de las Sentencias T-102 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado) y T-363 de 2016 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)

[180] Sentencia T-002 de 1992 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); Sentencia T-534 de 1997 (M.P. Jorge Arango Mejía); Sentencia T-672 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara); Sentencia C-170 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

[181] Sentencia T-202 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz). Por ejemplo, en la Sentencia T-202 de 2000 evaluó el caso de una persona que perdió el derecho a un subsidio para poder acceder al servicio educativo. En dicha oportunidad, la Corte consideró que el núcleo esencial de esta garantía implica, el respeto absoluto por el desarrollo social e individual del ciudadano.

[182] En Sentencia T-743 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), se expuso el contenido de cada una de las garantías mencionadas con arreglo a las definiciones previstas en la Observación General N° 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

[183] Al respecto, se resalta lo dicho en Sentencia T-428 de 2012 (M.P. María Victoria Calle Correa): “(...) a cada faceta del derecho [a la educación] corresponden obligaciones estatales correlativas, así: al componente de disponibilidad corresponden obligaciones de asequibilidad; al de acceso, obligaciones de accesibilidad; a la permanencia, deberes de adaptabilidad; y al derecho a recibir educación de calidad, obligaciones de aceptabilidad.”

[184] Sentencias T-020 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) y T-141 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

[185] M.P. Fabio Morón Díaz.

[186] M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[187] M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

[188] M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[189] M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

[190] Sentencia T-535 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. (Resaltado por fuera del texto original).

[191] Sentencia T-535 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. (Resaltado por fuera del texto original). “[q]uienes se han formado académicamente para ejercer funciones como docentes tanto en los niveles básicos, como en aquellos considerados superiores, gozan dentro del ámbito de su actividad del derecho a expresar sus ideas y a opinar libremente acerca de los asuntos de interés colectivo. En esta medida, si las autoridades académicas de un centro educativo optan por coartar la libertad de expresión a un docente, para impedir que difunda su pensamiento tanto dentro de las aulas, como fuera de ellas, amenazándolo con sanciones laborales, económicas o, peor aún, con someterlo públicamente al descrédito profesional, tales autoridades estarán desconociendo la auténtica razón de ser de los centros de formación que existen dentro de un sistema educativo que, como el colombiano, promueve la pedagogía de los valores propios del pluralismo y la democracia.”

[192] M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

[193] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[194] Ver, entre muchas otras, Sentencia T-594 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[195] Por ejemplo, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en adelante CEDAW (1981); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993) y; la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Todos estos emanados de diversas dependencias de la Organización de Naciones Unidas (ONU). En el marco del Sistema Interamericano, la Organización de Estados Americanos (OEA), en las Convenciones Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995).

[196] Sentencia T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva citando: Puntos extraídos de: Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: desarrollo y aplicación. Actualización 2011-2014. Documento disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EstandaresJuridicos.pdf>

[197] Artículo 6°. Sobre los principios para la interpretación y aplicación de la Ley 1257 de 2008. Cita extraída de la sentencia T-967 de 2014. M.P. Gloria Ortiz Delgado y reiterada en la Sentencia T-01 de 2016.

[198] Sentencia T-027 de 2017 M.P. Aquiles Arrieta Gómez. “En el ámbito regional además de la protección general que brinda la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), se aprobó en 1995 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convención de Belém do Pará-; instrumento especializado que ha servido para nutrir los sistemas jurídicos del continente a partir de las obligaciones concretas para el Estado en todas sus dimensiones. Asimismo, la Constitución Política, en sus artículos 13 y 43, reconoce el mandato de igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, también dispone que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos y libertades. Además de las normas dedicadas a generar un marco de igualdad de oportunidades, el Estado colombiano ha desarrollado leyes específicamente destinadas a la prevención y sanción de la violencia contra la mujer; (i) la pionera es la Ley 1257 de 2008 por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer; (ii) la Ley 1542 de 2012 fortalece la protección especial, al quitarle el carácter de querellables y

desistibles a los delitos de violencia contra la mujer; (iii) finalmente, este marco se complementa con la Ley 1719 de 2015, que adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual”.

[199] Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Ibíd. Párr. 118; Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas,

OEA/Ser.L/V/II. 20 de enero de 2007. Párr. 67.

[200] Sentencia T-027 de 2017 M.P. Aquiles Arrieta Gómez: “Preliminarmente, debe advertirse que, conforme los parámetros fijados por esta Corporación, en cabeza de la señora Diana Patricia Acosta Perdomo recaen varios factores que la convierten en una persona de especialísima protección constitucional. Al respecto, es necesario tener en cuenta que, en virtud del principio de igualdad material, existe un deber a cargo del Estado tendiente a brindar una protección especial a las personas que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se comentan”. Una obligación constitucional contenida expresamente en el artículo 13 Superior y soportada en los artículos 40, 43, 44, 45, 46, 47, 50 y 53 de la Constitución Política (los cuales reconocen especiales medidas en materia laboral, educacional, social y de salud a favor de la población más vulnerable)”.

[201] A través de este instrumento se actualiza la Recomendación General 19

[202] Comité de la CEDAW de Naciones Unidas, Recomendación General 35, CEDAW/C/GC/35.

[204] Auto 009 de 2015 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva citando Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas y del Consejo de Derechos Humanos. Acelerar los Esfuerzos para Eliminar Todas las Formas de Violencia contra la Mujer: Garantizar la Debida Diligencia en la Prevención, A/HRC/14//L.9/Rev. 16 de Junio de 2010; Organización de las Naciones Unidas. Art. 1-16 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; Organización de las Naciones Unidas. Párr. 124 de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 15 de Septiembre de 1995; Organización de las Naciones Unidas. Art. 2 de

la CEDAW. 18 de Diciembre de 1979; y Organización de los Estados Americanos. Art. 7 Lit. b) de la Convención de Belem do Pará. 9 de Junio de 1994.

[205] Sentencia T-095 de 2018 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

[206] En cuanto a esta obligación, los artículos 7 y 8 de la Convención de Belem do Pará exigen:

(a) “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación [...] para contrarrestar los prejuicios y costumbres y otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer, que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”;

(b) “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector público destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda”; y

(c) “alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y realzar el respeto por la dignidad de la mujer”.

[207] Convención de Belem do Pará. Artículo 8

[208] Convención de Belem do Pará. Artículo 7.

[209] Párr. 24.

[210] En el presente acápite, se han retomado algunas consideraciones a partir de la Sentencia T-462 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[211] Esta norma establece, en lo pertinente: “Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por

parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días”.

[212] Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991. M.P. Jaime Sanín Greffenstein. Rad. 2.304.

[213] Es pertinente resaltar que la norma en cita fue declarada exequible por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia de 24 de enero de 1977 (M.P. Guillermo González Charry).

[214] Así, mediante Sentencia No. 115 de 26 de setiembre de 1991, la Corte Suprema de Justicia declaró exequible el literal d), numeral 4, del artículo 6° de la Ley 50 de 1990. En dicha oportunidad, se determinó que la posibilidad de que el empleador finalice el contrato laboral de forma unilateral con el pago de la indemnización correspondiente no desconoce el artículo 53 de la Constitución, pues la estabilidad en el empleo a la que hace alusión el mandato superior no es absoluta e ilimitada, sino “una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador” (Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991. M.P. Jaime Sanín Greffenstein. Rad. 2.304). // Igualmente, en la Sentencia C-569 de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) la Corte Constitucional se estuvo a lo resuelto por la Sentencia No. 115 de 1991 de la Corte Suprema de Justicia, al verificar que el análisis de constitucionalidad llevado a cabo en aquella oportunidad configuró cosa juzgada respecto de la disposición analizada. No obstante, analizó también el resto del párrafo transitorio del artículo 6° de la Ley 50 de 1990 y declaró exequible este precepto.// Por último, la Sentencia C-533 de 2012 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) declaró exequibles las normas que subrogaron el artículo 64 del C.S.T por estimar que no se configuró la omisión legislativa relativa alegada por el actor.

[215] A través de la Sentencia C-038 de 2004 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett) la Corte Constitucional consideró que la reducción del monto de las indemnizaciones por despido sin justa causa que tuvo lugar a través del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 no desconocía el principio de estabilidad en el empleo.

[216] Sentencia C-1507 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

[217] Sentencia C-1507 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

[218] Sentencia C-1507 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

[219] Sentencia T-462 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[220] Al respecto, ver Sentencia T-054 de 2009 (M.P. Humberto Sierra Porto).

[221] Sobre el particular, ver las Sentencias T-485 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla), T-727 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-054 de 2009 (M.P. Humberto Sierra Porto).

[222] Sentencia T-485 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[223] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

[224] Sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

[225] Véanse, entre otras: Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de julio de 2014. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Rad. 38288.|| Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de enero de 2013. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve. Rad. 38272.

[226] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de julio de 2014. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Rad. 38288.|| Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de enero de 2013. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve. Rad. 38272. (Resaltado por fuera del texto original).

[227] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de julio de 2014. M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón. Rad. 38288.

[228] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 14 de julio de 1989. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Rad. 2756.

[230] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 30 de enero de 2013. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve. Rad. 38272. Al respecto, manifestó esa Corporación: “Es evidente, entonces, que siendo la estabilidad laboral impropia la regla general en Colombia, en tanto que el Convenio 158 preconiza la estabilidad laboral propia, no como regla general, sino como parámetro homogéneo que ha de imponerse para cualquier relación laboral, este instrumento internacional no concatena ideológicamente con las actuales leyes sociales de Colombia en la materia. Y al no cumplir con esa condición señalada por el artículo 19 del CST, no puede ser aplicable como norma supletoria, tal y como lo pretende el censor”.

[231] Sentencia T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[232] Ver Sentencias SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) y T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). En esta última decisión, la Corte Constitucional resaltó lo siguiente: “Con todo, a pesar de que la garantía constitucional de la estabilidad laboral opera mediante el pago de una indemnización, en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización. En estos casos, la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos si su amparo se limitara a la protección imperfecta que otorga una indemnización.”

[233] Sentencia T-054 de 2009. M.P. Humberto Sierra Porto (Subraya y negrilla fuera del texto). “Naturalmente, el establecimiento de una indemnización de orden legal para el resarcimiento de los perjuicios sufridos por el trabajador busca zanjar estos litigios y en la mayoría de los casos funciona como una adecuada compensación que funge como contrapeso a la facultad concedida al empleador en los vínculos laborales. No obstante, en algunos supuestos su empleo por parte del patrono no se encuentra enderezado a hacer efectivo el legítimo espectro de discrecionalidad con el cual cuenta, sino que es aprovechada para infringir derechos fundamentales. En este caso, estos problemas jurídicos

desbordan la competencia asignada a la jurisdicción ordinaria y, por tal razón, requiere la decidida actuación por parte del juez de tutela”.

[234] SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). “Al respecto resulta necesario precisar que si bien la legislación laboral establece como despido injustificado aquel que se produce cuando no está presente una de las causales que justifican la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y que el Código Sustantivo del Trabajo taxativamente enumera, no por ello puede concluirse que el pago de la correspondiente indemnización por el injusto despido sea suficiente carta blanca para lesionar derechos fundamentales del trabajador, en este caso los derechos a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la salud y a la seguridad social”.

[235] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[236] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[237] Sentencia T-878 de 2014. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[238] En la citada Sentencia se abordaron los siguientes temas: (i) la especial protección que merece la mujer víctima de la violencia de género, en el ámbito internacional y en el derecho interno. (ii) la conceptualización de la violencia de género, (iii) las obligaciones que le corresponden al Estado, a la sociedad y, particularmente, a los empleadores de las mujeres víctimas de agresiones y (iv) la ocurrencia de prácticas discriminatorias, como la utilización de prejuicios y estereotipos de género, en la administración de justicia, debido a las actuaciones de la fiscalía y el juez de tutela que conocieron el asunto.

[239] Para el efecto explicó que “las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo”. Explicó que a pesar de los importantes avances jurídicos y constitucionales en la consagración de la igualdad material de género, “subsisten realidades sociales desiguales”. Así mismo, adujo que “... resulta necesario entender que la violencia de género es estructural, ya que surge para preservar una escala de valores y darle un carácter de normalidad a un orden social establecido históricamente. Según esta perspectiva es necesario analizar las agresiones como sucesos que contribuyen a conservar la desigualdad y no como hechos domésticos aislados, lo que a su vez exige cuestionar la

sociedad en la que se desarrollan los actos violentos” [239].

[240] Para el efecto explicó que “las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo”. Explicó que a pesar de los importantes avances jurídicos y constitucionales en la consagración de la igualdad material de género, “subsisten realidades sociales desiguales”. Así mismo, adujo que “... resulta necesario entender que la violencia de género es estructural, ya que surge para preservar una escala de valores y darle un carácter de normalidad a un orden social establecido históricamente. Según esta perspectiva es necesario analizar las agresiones como sucesos que contribuyen a conservar la desigualdad y no como hechos domésticos aislados, lo que a su vez exige cuestionar la sociedad en la que se desarrollan los actos violentos” [240].

[241] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[242] Sobre libertad sindical, ver, entre otras las Sentencias T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo); T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa); T-135 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis), T-727 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), T-735 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo); T-616 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-842A de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); T-367 de 2017 (M.P. José Antonio Cepeda Amarís).

[243] Sobre libertad de cultos, ver Sentencia T-982 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

[244] Sobre discriminación, ver Sentencias T-920 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) y T-462 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). En el primero de los fallos citados, esta Corporación indicó: “Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa”.

[245] Sobre los derechos de las mujeres embarazadas, ver Sentencias T-014 de 2006 (M.P. Jaime Córdoba Triviño), T-926 de 2009 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio); SU-070 de 2013

(M.P. Alexei Julio Estrada); T-900 de 2012 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[246] Sobre los derechos de los trabajadores despedidos en razón de su enfermedad o su condición de discapacidad ver, entre otras, las Sentencias T-943 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz); T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo); T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-853 de 2006 (M.P. Álvaro Tafur Galvis); T-307 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-434 de 2008 (M.P. Jaime Córdoba Triviño); T-449 de 2008 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-554 de 2008 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla); T-1207 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra); T-936 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-613 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo); T-440A de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto); T-201 de 2018 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[247] Ver Sentencia T-803 de 2013 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

[248] Ver Sentencia T-1103 de 2002 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)

[249] Por ejemplo, en Sentencia SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), la Corte Constitucional se abstuvo de ordenar el reintegro, al considerar que el mismo podría afectar la dignidad humana del demandante, quien había sido despedido por su condición de persona portadora de VIH. En dicha providencia, señaló la Corte que el reintegro compartiría una perpetuación de los derechos del demandante. Así mismo, en Sentencia T-943 de 1999, la Corte se abstiene de ordenar el reintegro por cuanto la demandante no se encontraba en condición de trabajar, pero ordenó tramitar la pensión de invalidez (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

[250] Sentencia SU-256 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)

[251] Las consideraciones de este acápite se toman en su mayoría de la Sentencia C-009 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

[252] En Sentencia T-391 de 2007 M.P. Manuel José Cepeda Espinoza se indicó: “A la luz de tales instrumentos internacionales, se tiene que el artículo 20 de la Constitución contiene un total de once elementos normativos diferenciables, puesto que ampara siete derechos y libertades fundamentales específicos y autónomos, y establece cuatro prohibiciones

especialmente cualificadas en relación con su ejercicio”.

[253] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. SV. Rodrigo Escobar Gil. “4.1.1. (...) (a) La libertad de expresar y difundir el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación de fronteras y a través de cualquier medio de expresión –sea oral, escrito, impreso, artístico, simbólico, electrónico u otro de elección de quien se expresa-, y el derecho a no ser molestado por ellas. Esta libertad fundamental constituye la libertad de expresión stricto sensu, y tiene una doble dimensión – la de quien se expresa, y la de los receptores del mensaje que se está expresando. (b) La libertad de buscar o investigar información sobre hechos, ideas y opiniones de toda índole, que junto con la libertad de informar y la de recibir información, configura la llamada libertad de información. (c) La libertad de informar, que cubija tanto información sobre hechos como información sobre ideas y opiniones de todo tipo, a través de cualquier medio de expresión; junto con la libertad de buscar información y la libertad de recibirla, configura la llamada libertad de información. (d) La libertad y el derecho a recibir información veraz e imparcial sobre hechos, así como sobre ideas y opiniones de toda índole, por cualquier medio de expresión. Junto con los anteriores elementos, configura la libertad de información. (e) La libertad de fundar medios masivos de comunicación. (f) La libertad de prensa, o libertad de funcionamiento dichos medios masivos de comunicación, con la consiguiente responsabilidad social. (g) El derecho a la rectificación en condiciones de equidad. (h) La prohibición de la censura, cualificada y precisada por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, (i) La prohibición de la propaganda de la guerra y la apología del odio, la violencia y el delito, cualificada y precisada por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, (j) La prohibición de la pornografía infantil, y (k) La prohibición de la instigación pública y directa al genocidio”.

[254] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[255] “En fecha reciente algunos autores critican la clásica distinción entre libertades negativas y libertades positivas, al respecto puede consultarse a Luigi Ferrajoli. Principa iuris. Teoría del derecho y la democracia. Madrid, Ed. Trotta, Vol. I., p. 151-155”.

[256] Ver las Sentencias: SU-056 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell; T-104 de 1996

M.P. Carlos Gaviria Díaz; C-010 de 2000 y SU-1721 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-1319 de 2001 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes; T-235A de 2002 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; C-650 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-391 de 2007 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-411 de 2011 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-541 de 2014 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, entre muchas otras.

[257] “Por otra parte, existen manifestaciones de la libertad de expresión que constituyen el ejercicio de otros derechos fundamentales, la cual por lo tanto es una condición necesaria para su ejercicio y ha de recibir especial protección en estos ámbitos particulares. Se trata, en resumen, de ocho tipos de discurso: (a) la correspondencia y demás formas de comunicación privada, (b) los discursos estéticos, morales, emotivos o personales, manifestados a través de expresiones verbales, artísticas, o de conductas simbólicas o expresivas, sin perjuicio de la protección constitucional explícita de la libre expresión artística; (c) la exposición de convicciones y la objeción de conciencia; (d) el discurso religioso; (e) el discurso académico, investigativo y científico; (f) las expresiones realizadas en el curso de manifestaciones públicas pacíficas; (g) el discurso cívico o de participación ciudadana, y (h) el discurso de identidad, que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y social”.

[258] Identificados concretamente en la ya citada Sentencia C-442 de 2011.

[259] M.P. María Victoria Calle Correa. La Corte determinó que el tipo penal de hostigamiento contenido en el artículo 4 de la Ley 1482 de 2011 (modificado por el artículo 3º de la Ley 1752 de 2015) era exequible por no violar el derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, determinó la inexequibilidad de la expresión “constitutivos de hostigamiento,” por desconocer el principio de legalidad.

[260] Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda. Reiterada por la Sentencia C-442 de 2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto Esta posición también fue reiterada en la Sentencia C-452 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva en la que se dijo: “Por esta razón, una medida que pretenda restringir la libertad de expresión debe cumplir con un juicio estricto de constitucionalidad, acreditándose en toda circunstancia que la medida restrictiva acoja los siguientes criterios: “(1) estar prevista de manera precisa y taxativa por la ley, (2) perseguir el logro de ciertas finalidades imperiosas definidas de

manera concreta y específica en atención a las circunstancias del caso, (3) ser necesaria para el logro de dichas finalidades, (4) ser posterior y no previa a la expresión, (5) no constituir censura en ninguna de sus formas, lo cual incluye el requisito de guardar neutralidad frente al contenido de la expresión que se limita, y (6) no incidir de manera excesiva en el ejercicio de este derecho fundamental, es decir, ser proporcionada.”

Esto, por supuesto, sin perjuicio de la proscripción constitucional de determinados discursos y mensajes que, al tener un valor negativo intrínseco para la democracia y los derechos fundamentales, pueden ser válidamente censurados y penalizados ab initio, como sucede con aquellos en donde se comprueba que “la presunción de cobertura por la libertad constitucional ha sido derrotada, en virtud de un consenso internacional plasmado en tratados internacionales vinculantes para Colombia – a saber, la propaganda de la guerra, la apología del odio, la violencia y el delito, la pornografía infantil, y la instigación pública y directa al genocidio”.

[261] Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda. Reiterada por la Sentencia C-442 de 2011, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, C-019 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa

[262] Sentencia C-019 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa

[263] El hecho de que J.B. denunció presuntas situaciones de acoso resulta demostrado en (i) lo manifestado por la accionante en su escrito de tutela (folio 2, Cuaderno No. 1); y (ii) el correo electrónico remitido por la entonces rectora de la Universidad de Ibagué quien indicó: “hay quienes dicen que J.B. (quien vino a hablar conmigo) se inventó esa película, pero prefiero creer que es cierto y atender el asunto” (folio 17, Cuaderno No. 1).

[264] Folios 113 a 116, Cuaderno No. 1.

[265] La demandante presenta copia de la primera página (con firma de recibido) de varias quejas por acoso laboral y sexual presentadas ante el Comité de Convivencia el 23 de febrero de 2017 (folio 20, Cuaderno No. 1), el 16 de marzo de 2017 (folio 22, Cuaderno No. 1) y el 21 de julio de 2017 (folio 21, Cuaderno No. 1),

[266] Folios 1 a 75, Cuaderno No. 1.

[267] La copia de la denuncia presentada por la estudiante C.A.G.L. figura a folios 40 a 44 del Cuaderno No. 1.

[268] El citado documento obra a folios 35 a 37 del Cuaderno No. 1.

[269] Folio 86, Cuaderno No. 1.

[270] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[271] Folios 49 a 51, Cuaderno No. 1.

[272] Folio 42, Cuaderno No. 1.

[273] Folio 52, Cuaderno No. 1.

[274] La captura de pantalla del referido mensaje de WhatsApp obra a folio 67 del Cuaderno No. 1.

[275] El video, correspondiente al 26 de agosto de 2017, se encuentra disponible en el canal de YouTube de la Universidad de Ibagué, en el siguiente link:
<https://www.youtube.com/watch?v=FbzaR-vtIVk&authuser=0>

[276] Folio 3, Cuaderno No. 1.

[277] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[278] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[280] Folio 18, Cuaderno No. 1.

[281] Folio 163, Cuaderno No. 1.

[282] La accionante aporta una copia de este informe, la cual obra a folios 31 a 34 del Cuaderno No. 1.

[283] Folios 45 a 47, Cuaderno No. 1.

[284] Folios 45 a 47, Cuaderno No. 1.

[285] Folios 45 a 47, Cuaderno No. 1.

[286] La copia del mensaje del correo electrónico por medio del cual se remitió a la decana figura a folios 60 y 61 del Cuaderno No. 1.

[287] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[288] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[289] El citado documento obra a folios 35 a 37 del Cuaderno No. 1.

[290] Folio 39, Cuaderno No. 1.

[291] El video, correspondiente al 26 de agosto de 2017, se encuentra disponible en el canal de YouTube de la Universidad de Ibagué, en el siguiente link:
<https://www.youtube.com/watch?v=FbzaR-vtIVk&authuser=0>

[292] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[293] Folio 53, Cuaderno No. 1.

[294] Folio 82, Cuaderno No. 1.

[295] Folio 217, Cuaderno No. 1.

[296] Al respecto, es pertinente recordar la intervención de la Universidad de Caldas en el presente proceso, en la cual se puso de presente que se prescindió de los servicios de la educadora apenas dos semanas después de su vinculación, lo cual es sumamente atípico en las instituciones de educación superior cuando subsiste la necesidad del servicio, lo cual permite inferir que la causa del despido no fue un bajo rendimiento en sus actividades académicas o algún tipo de incumplimiento (folio 238, Cuaderno Corte Constitucional No. 1).

[297] Folio 217, Cuaderno No. 1.

[298] Folios 7 y 8, Cuaderno No. 1. Así mismo, la tutelante aporta la impresión de un mensaje de correo electrónico enviado por medio de la aplicación Google Calendar, en la

cual aparece una invitación a un evento denominado “Reunion revision de caso area de seguridad (sic)”. Dicho encuentro debía llevarse a cabo el 17 de agosto de 2017 a las 10:00 AM.

[299] Véase, fundamento jurídico 79 de la presente providencia.

[300] Gargarella, Roberto. Constitucionalismo y libertad de expresión. En: Teoría y Crítica del Derecho Constitucional (Tomo II). Editorial Abeledo Perrott. Buenos Aires. 2009. Pág. 763-770.

[301] Sentencia T-015 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Párrafo 39. “Ha señalado la jurisprudencia que si bien todo ejercicio comunicativo, cualquiera sea su contenido, valor y forma de expresión, está prima facie amparado por la libertad de expresión, se ha reconocido que ciertos discursos son merecedores de especial protección constitucional, debido a su importancia para promover la participación ciudadana, el debate y el control de los asuntos públicos.; Sentencia T-391 de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Considerando 4.2.2.3.1: “Por otra parte, existe una serie de modos de expresión que constituyen, en sí mismos, el ejercicio de otros derechos fundamentales distintos a la libertad de expresión stricto sensu, la cual por lo tanto es una condición necesaria para su ejercicio y ha de recibir especial protección en estos ámbitos particulares. Se trata, en resumen, de ocho tipos de discurso: (a) la correspondencia y demás formas de comunicación privada, (b) los discursos estéticos, morales, emotivos o personales, manifestados a través de expresiones verbales, artísticas, o de conductas simbólicas o expresivas, sin perjuicio de la protección constitucional explícita de la libre expresión artística; (c) la exposición de convicciones y la objeción de conciencia; (d) el discurso religioso; (e) el discurso académico, investigativo y científico; (f) las expresiones realizadas en el curso de manifestaciones públicas pacíficas; (g) el discurso cívico o de participación ciudadana, y (h) el discurso de identidad, que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y social. Cada uno de estos tipos de discurso corresponde al ejercicio de un derecho constitucional fundamental específico.”

[302] Gargarella, Roberto. op. cit. pág. 763

[303] Folio 109, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[304] “Artículo 11. Medidas Educativas. El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.
2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.” (Resaltado por fuera del texto original).

[305] “Artículo 6°. De la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:

- a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes. en la prevención de las violencias contra las mujeres.
- b. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias. acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.
- c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.”

[306] Folio 372, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Sobre este particular, las organizaciones expresaron que “[e]n los últimos años, los movimientos estudiantiles han tomado el liderazgo en la labor de visibilizar los casos de violencia contra las mujeres en los

ámbitos de educación superior. Esto incluye denuncias por acoso sexual en Guatemala, Brasil, Bolivia, Ecuador, Chile, México y Uruguay. En el caso de Brasil, la gravedad de las denuncias de violación sexual a distintas estudiantes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Sao Paulo llevó a que el Ministerio Público de dicho país abriera una investigación sobre la materia”.

[307] Folio 372, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[308] Folio 375, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[309] Folio 375, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, refiere que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas manifestó que: “La libertad académica comprende la libertad del individuo para expresar libremente sus opiniones sobre la institución o el sistema en el que trabaja, para desempeñar sus funciones sin discriminación ni miedo a la represión del Estado o cualquier otra institución, de participar en organismos académicos profesionales o representativos y de disfrutar de todos los derechos humanos (...)”.

[310] Folio 377 y 378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, las organizaciones intervinientes señalaron que “las medidas retaliatorias contra una integrante del personal académico por presentar denuncias o reportar la falta de políticas institucionales para la prevención y sanción de casos de acoso laboral y de violencia sexual en instituciones de educación superior, constituiría una violación a la libertad académica, la libertad de expresión y demás derechos relacionados con el caso de la peticionaria”.

[311] Folio 377-378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[312] Folio 377-378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[314] Folio 367, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[315] Folio 367, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[316] Folio 366, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[317] Folio 379, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[318] La carta firmada por estos docentes y académicos figura a folios 382 a 286 del Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[319] Folio 382, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[320] Folio 379, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[321] Folio 395, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En particular, resaltó que no existe precedente respecto de los deberes en materia de investigación y sanción de hechos de violencia sexual, particularmente cuando “se obstaculiza la labor de quienes ejercen acompañamiento en los mecanismos de defensa por medio de circunstancias como la presentada en el caso de Mónica Godoy”.

[322] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[323] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En tal sentido, advirtió que las declaraciones dadas por el rector de la Universidad de Ibagué ante varios padres de familia constituían un “prejuzgamiento hacia una de las partes en medio de un conflicto de presunto acoso sexual”.

[324] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, el establecimiento educativo hizo una comparación entre la protección que reciben los trabajadores que deciden unirse a un sindicato y consideró que es una situación asimilable con la de aquellos que defienden derechos en el ámbito educativo y laboral.

[325] Folio 419, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[326] Folio 421, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[327] Folio 424, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[328] Folio 426, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[329] Folio 426, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[330] Folio 427, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[331] Folio 451, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. La interviniente sostuvo que, dentro de las conductas que configuran acoso sexual: “se incluyen i) aquellas formas de acoso basado en género que perpetúan la subordinación de la mujer y que la hacen sentir excluida de los espacios públicos como instituciones educativas y laborales (por ejemplo comentarios en el salón de clase del tipo: más bien vuelva a la cocina). ii) La atención sexual indeseada, entendiendo por ello los comentarios sexuales no solicitados, las preguntas de contenido sexual y demás formas de llamar la atención sobre algún aspecto de la sexualidad de una persona que no desea tal atención. iii) Las peticiones o solicitudes de algún tipo de interacción sexual no deseadas (especialmente relevantes en el marco de las relaciones de poder en el ambiente académico); y iv) La coerción sexual como contacto sexual no deseado o arrinconamientos, cercanías inapropiadas, etc.”.

[332] Folio 449, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Sobre este aspecto, la organización interviniente citó a la Relatora Especial sobre Violencia contra las Mujeres para afirmar que “[e]l acoso sexual [en las instituciones educativas y en los espacios de trabajo] afecta directamente la base de la autosuficiencia económica de la mujer y perturba su capacidad de ganarse la vida al obligarla a abandonar el lugar de trabajo o la escuela. Es nueve veces más probable que una mujer deje su empleo como consecuencia de un acoso sexual que lo haga un hombre.”

[333] Folios 447 a 473, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. El Centro de Investigación y Acción por las Mujeres manifestó que, si bien existe legislación relativa al acoso sexual, dicha legislación se restringe a los ámbitos laboral y penal, sin que haya regulaciones específicas para el ámbito de la educación superior.

[334] Folio 459, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En particular, señaló que las universidades Nacional de Colombia, Industrial de Santander y de los Andes son las que cuentan con protocolos para la atención de casos sobre acoso y violencia de género.

[335] Folio 459, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.