

Sentencia T-239/18

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 de

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 R

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia, dictado por el Juzgado Cuarto Civil del Cir

Conforme a lo consagrado en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de

ADVERTENCIA PRELIMINAR:

Con el propósito de proteger el derecho fundamental a la intimidad de los terceros presuntamente in

I. ANTECEDENTES

Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela en contra de la Universidad de Ibagué, por considera

A. Hechos y pretensiones

Mónica Godoy Ferro se desempeñaba como profesora de tiempo completo en la Facultad de Human

La actora relata que el 9 de marzo de 2017 tuvo conocimiento de varios hechos relatados por la señ

Indica que ese mismo día y ante la gravedad de la denuncia, informó a la entonces rectora de la Uni

El 9 de marzo de 2017, la rectora de la Universidad de Ibagué respondió al mensaje de la demandar

La accionante sostiene que el 6 de abril de 2017 remitió la propuesta de trabajo requerida y que, en

Refiere la tutelante que el 20 de abril de 2017 tomó posesión de su cargo un nuevo rector. Añade q

Expresa que, durante la primera sesión de los talleres programados en el marco de la estrategia de p

Afirma que para el momento de inicio de los talleres, el señor S.M. había sido recientemente releva

Así mismo, la accionante asegura que detectó “secuelas psicológicas del posible maltrato” durante

Agrega que, antes de que culminaran los referidos talleres de sensibilización, la Universidad de Ibagué. Sobre este particular, la actora aduce que manifestó sus reparos a los funcionarios competentes de la institución. Adicionalmente, en su escrito de tutela explicó que la desvinculación de estos funcionarios generó un clima de temor. El 7 de julio de 2017, la accionante remitió a la vicerrectora de la Universidad[21] un documento titulado "Informe sobre el acoso laboral y sexual". En el citado informe también se indicó que las quejas de acoso laboral y sexual habían sido desestimadas. En relación con el citado informe, la vicerrectora de la institución le indicó a la accionante que su decisión era definitiva. La actora relata que, además del informe anterior, el 7 de julio de 2017 envió a la vicerrectora una carta de amenaza. La tutelante manifiesta que tuvo conocimiento de los hechos denunciados por la alumna durante un curso de capacitación. En razón de lo anterior, la actora expresa que el 2 de agosto de 2017 la estudiante C.A.G.L. presentó una demanda de tutela. La accionante indica que, el 1 de agosto de 2017, la Universidad le informó a E.P.P.C., presunta víctima, que había sido desvinculada. En el escrito presentado por E.P.P.C. el 15 de marzo de 2017 se denuncian, entre otros hechos, que la Universidad había desvinculado a la señora E.P.P.C., el 1 de agosto de 2017 la tutelante manifestó su intención de demandar. El 8 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué respondió al mensaje remitido por la accionante. Refiere la actora que, ese mismo día, respondió al mensaje enviado por el rector de la Universidad de Ibagué. Aunado a ello, en su misiva, la tutelante insistió en que las presuntas víctimas "confiaron en la palabra de la Universidad". El 9 de agosto de 2017, la accionante remitió, a través de un mensaje de correo electrónico, el documento "Informe sobre el acoso laboral y sexual". En dicha comunicación, adujo que las autoridades de la Universidad de Ibagué habían despedido a las presuntas víctimas equivocadas".

Expresa la accionante que el Comité de Convivencia entregó copia del informe sobre acoso laboral y sexual a la señora L.D.R.C. La solicitante asevera que el 15 de agosto de 2017 la señora L.D.R.C. (otra de las presuntas víctimas) fue desvinculada. La demandante indica que en esa misma fecha remitió una nueva comunicación por correo electrónico al rector de la Universidad de Ibagué. Afirma que, en razón de la situación denunciada en su mensaje, se acordó llevar a cabo una reunión de conciliación. No obstante, la tutelante sostiene que en dicha fecha, antes de que tuviera lugar la reunión programada, la Universidad le notificó la terminación del vínculo laboral. El día en que fue notificada de la terminación del vínculo laboral, la tutelante presentó un "comunicado de prensa" en el que denunció los hechos. El 22 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué respondió a los hechos manifestados por la tutelante. En tal sentido, indicó que una vez la docente informó acerca de sus preocupaciones, la institución inició una investigación. El 26 de agosto de 2017, el rector de la Universidad de Ibagué se pronunció públicamente, en un evento llamado "atención a la comunidad"[62].

Con fundamento en los hechos anteriormente narrados, la tutelante solicitó su reintegro al cargo que ocupaba antes de ser desvinculada.

B. Actuación procesal

Mediante auto de 7 de septiembre de 2017, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima)

Respuesta de la Universidad de Ibagué

El 12 de septiembre de 2017, la Universidad de Ibagué solicitó absolver a la institución de las prete

Precisó que, respecto del caso de la señora J.B., la Universidad realizó las actuaciones pertinentes a

Por otra parte, en cuanto a las denuncias por supuesto acoso laboral y sexual en contra de L.D.R.C.

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

De igual modo, respecto del acoso sexual alegado por la estudiante C.A.G.L. cuyo autor supuestam

Por otro lado, consideró equivocada la apreciación de la accionante respecto de la supuesta protecci

En relación con la terminación de los contratos de trabajo del personal de seguridad de la Universi

Adicionalmente, la Universidad de Ibagué descartó que se hubiera presentado vulneración a los der

Aunado a lo anterior, reiteró que, con el propósito de garantizar el debido proceso, ha seguido los p

De igual manera, sostuvo que la terminación del contrato laboral de la actora observó plenamente l

En efecto, indicó que su actuación estuvo amparada por lo previsto en el artículo 64 del Código Sus

En razón de lo anterior, explicó que no había ninguna razón que impidiera que la Universidad de Ib

En efecto, resaltó que tales supuestos de estabilidad reforzada en el ámbito laboral son únicamente:

Particularmente, en relación con la posibilidad de que la accionante fuera titular del derecho a la es

Por último, enfatizó en que la acción de tutela no procede en el caso de la solicitante, toda vez que

C. Decisiones objeto de revisión

Sentencia de primera instancia

El 19 de septiembre de 2017, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué (Tolima) resolvió “den

Consideró que en virtud del principio de “inmediación probatoria” no resultaba posible determinar

De este modo, estimó que el conflicto entre las partes puede resolverse ante la jurisdicción laboral c

Impugnación

En desacuerdo con la decisión de primera instancia, la tutelante impugnó la providencia anterior[74

Aseveró que la actuación de la Universidad de Ibagué no implica únicamente una vulneración de su

De igual forma, recordó que la Corte Constitucional ha establecido que, en relación con el carácter

Adicionalmente, sostuvo que su desvinculación laboral constituyó un ejercicio de violencia en su c

Por otra parte, manifestó que la jueza de primera instancia no valoró las pruebas que evidencian el t

También, destacó que la entidad accionada no aportó evidencia alguna de que el despido se hubiera
Finalmente, agregó que la Universidad de Ibagué “no cuenta con protocolos claros y rutas estableci
En consecuencia, solicitó la revocatoria de la Sentencia de primera instancia por considerar que su
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
Aunado a ello, insistió en que la trabajadora recibió la respectiva indemnización y que la acción de
Finalmente, destacó que el juez de tutela no está facultado para “determinar en un proceso sumario
Sentencia de segunda instancia

Mediante Sentencia del 2 de noviembre de 2017, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Ibagué (T
En este sentido, estimó que a partir de las pruebas que obran en el proceso, “si bien se pone en conc
Manifestó que el amparo constitucional es improcedente para formular discusiones acerca del reint

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

A través de Auto de 24 de abril de 2018, la Magistrada Sustanciadora solicitó varias pruebas adicio
En primer lugar, se ofició al Ministerio del Trabajo para que, en el marco de sus competencias, info
En segundo lugar, se solicitó al Ministerio de Educación Nacional que: (i) señalara los deberes y ob
Finalmente, la Magistrada Sustanciadora invitó a la Defensoría del Pueblo, a varias instituciones de
¿Existen límites a la autonomía universitaria en relación con la vinculación o desvinculación labora
¿Cuáles son las medidas que deberían tomar las instituciones de educación superior para prevenir y
¿Cuáles son las medidas de protección y las restricciones a la actuación de los defensores y defenso
¿Cuál es el alcance de los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico en relació

Respuesta del Ministerio de Educación Nacional

El Ministerio informó que la Subdirección de Gestión de Apoyo a las Instituciones de Educación S
género y diversidad sexual como eje transversal”.

Resaltó que el trabajo del Viceministerio de Educación Superior se funda en el respeto de la autono
Por último, señaló que “no existe una normativa específica que en el sector educativo que regule di

Respuesta del Ministerio del Trabajo

A modo de aclaración preliminar, la entidad resaltó que carece de competencia para declarar derech
No obstante, en relación con la cuestión planteada por la Corte Constitucional manifestó que “el fu
Así mismo, describió la protección laboral reforzada de la cual gozan las víctimas de acoso laboral,

Finalmente, la entidad adujo que la Ley 1010 de 2006 contempla como una de las obligaciones del
Respuesta de la Defensoría del Pueblo

La Delegada para Asuntos Constitucionales y Legales de la Defensoría del Pueblo afirmó que son r
Por lo anterior, la Defensoría estimó que el despido de la accionante representa una expresión de vi
Además, la entidad sostuvo que el sistema jurídico colombiano es inocuo para atender casos de disc
En el caso particular, advirtió que tratándose de un caso de violencia y discriminación en contra de
Por lo anterior, consideró que la acción de tutela cumple el requisito de subsidiariedad, toda vez qu
Seguidamente, advirtió que ante la presencia de criterios sospechosos de discriminación deben apli
De este modo, surge la obligación para el juez constitucional de determinar si la terminación del co
esas poblaciones y que se encuentre proscrita cualquier manifestación de marginación en su contra'
Por último, la Defensoría analizó las obligaciones nacionales e internacionales de los Estados en re
igualdad.

Intervención de la Universidad Nacional de Colombia

La Escuela de Estudios de Género adscrita a este centro educativo sostuvo que la autonomía univer
En consonancia con lo anterior, la institución rechazó la posibilidad de que se desvincule laboralm
Así mismo, la Escuela de Estudios de Género informó a la Corte que, en desarrollo de una consulto
En particular, respecto del acoso sexual y de la violencia y discriminación basadas en el género, la i
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 p
Finalmente, reiteró que los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico prevalece

Intervención de la Universidad de Nariño

El centro educativo afirmó que el principio de autonomía universitaria no tiene un carácter absoluto

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
instituciones educativas vulneran los elementos esenciales de la citada autonomía actúan a partir de
Así mismo, destacó que la libertad académica comprende las libertades de enseñanza, aprendizaje,
En consonancia con lo expuesto, señaló que los docentes, como empleados de una institución unive
Por otro lado, explicó que no resulta factible plantear un tratamiento diferenciado en relación con la
De igual modo, adujo que los defensores de derechos humanos son una categoría de personas objet
Por tanto, cualquier trato desigual o discriminatorio en contra de los defensores de derechos human

Así las cosas, la desvinculación laboral o el trato diferenciado a los docentes defensores de derecho “pierde su rumbo”[102].

Adicionalmente, la Universidad de Caldas propuso una serie de medidas que las instituciones de ed

En relación con el caso concreto, resaltó la necesidad de examinar el contexto de los hechos relatad

Por último, infirió que la docente fue desvinculada debido a sus actuaciones en favor de la defensa

Intervención de la Universidad Pedagógica Nacional

El plantel educativo aseguró que la autonomía consiste en la “capacidad responsable y libre de prop

Indicó que esa Universidad cuenta con un protocolo para la prevención y atención de la violencia s

Agregó que el centro educativo otorga un trato diferencial y acompañamiento jurídico a los estudia

Intervención de la Clínica Jurídica de la Universidad de la Sabana

La institución educativa manifestó que la autonomía universitaria tiene relación directa con el derec

En consecuencia, afirmó que la autonomía universitaria, faculta a las universidades a imponer debe

Sobre la existencia de límites a la autonomía universitaria en relación con la vinculación o desvincu

Para finalizar, en cuanto a la prevención y sanción del acoso laboral y la violencia sexual y de géne

Intervención de la Universidad Industrial de Santander

La institución educativa manifestó que el principio de autonomía universitaria no es absoluto y, por

Aunado a ello, puso de presente que cuenta con un Protocolo para Atención de Hechos de Violenci

Para finalizar, estimó que los principios de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico supone

Intervención del Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad –Dejusticia–

La organización interviniente aseguró que la actividad de defensa de los derechos humanos que rea

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

En segundo lugar, Dejusticia argumentó que el despido de la accionante no se encuentra amparado

De este modo, se ignoró que el artículo 41 del Estatuto Profesor de la Universidad de Ibagué obli

Por lo anterior, afirmó que no existen justificaciones objetivas para la desvinculación de la actora y

En tercer lugar, señaló que el despido de la accionante constituye un desconocimiento del deber de diligentes del Estado para evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los defensores de

En el caso de las mujeres defensoras de derechos humanos, afirma el interviniente que esta Corpora

Tras analizar distintas disposiciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que conf

Finalmente, sostuvo que la universidad accionada, al omitir en su reglamento interno la incorporaci

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 la 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, por lo tanto, la Intervención de la Red Colombiana de Colaboración entre Instituciones de Educación Superior, Té

El interviniente señaló que, de conformidad con la Sentencia T-187 de 1993, la autonomía universi

Por otra parte, en cuanto a las medidas que se deben implementar para prevenir y erradicar el acoso

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

La institución interviniente destacó que la libertad de pensamiento y de cátedra es un aspecto funda

En relación con las medidas que deben asumir las instituciones de educación superior para combati

Añadió que la Universidad del Valle creó varios comités que promueven la defensa de los derechos

Finalmente, resaltó que sería inaceptable que una institución de educación superior impida la partic

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 los derechos fundamentales en cabeza del trabajador o trabajadora”.

Así las cosas, estimó que siempre deben informarse al empleado las razones por las cuales se le des

De igual forma, sostuvo que el acoso sexual no debe comprenderse como un fenómeno aislado sinc

Particularmente, en lo que atañe al acoso sexual en las instituciones de educación superior, destacó

En cuanto a los deberes de las instituciones educativas, consideró que aquellos son: (i) formular un

Por otro lado, el interviniente esgrimió que los defensores de derechos humanos al interior de las ui

Finalmente, recordó que en la Sentencia T-478 de 2015 la Corte Constitucional estableció una serie

Intervención de la Red Nacional de Mujeres

La organización no gubernamental destacó que los defensores y defensoras de derechos humanos ta

No obstante, resaltó que el riesgo de asumir una labor de defensa de los derechos humanos es aún n

En consideración a lo anterior, la Red Nacional de Mujeres instó a la Corte Constitucional para que

Intervención de la Pontificia Universidad Javeriana

De manera extemporánea, este centro educativo presentó su intervención en el asunto de la referenc

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 Dere

providencia.

Estos escritos: (i) buscan que la Corte se pronuncie sobre el alcance de la libertad académica en el caso, y (ii) tuvieron como consecuencia que se generara un ambiente de impunidad.

Adicionalmente, (v) solicitaron que se estableciera la procedencia, el alcance y los límites de los derechos de las mujeres, y (vi) solicitaron medidas de protección para la violencia en contra de las mujeres, omitió su deber de prevenir, sancionar y reparar.

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 intervenciones y pruebas recibidas en sede de revisión.

En primer lugar, manifestó que “[e]l manejo dado por la Universidad al caso que se aborda, se dio conforme a la ley y a la jurisprudencia.”

En segundo lugar, aclaró que el contrato laboral que vinculaba a la accionante con la entidad accionada, no fue objeto de revisión.

En tercer lugar, consideró que el proceso laboral ante la jurisdicción ordinaria es el escenario apropiado para la resolución del conflicto.

En cuarto lugar, declaró que “respetó en todo momento la visión, interpretación y el pensamiento de la Corte Constitucional.”

Así mismo, informó que el procedimiento de investigación de los hechos de acoso laboral y sexual fue el adecuado para el caso.

En quinto lugar, resaltó que, en su respuesta al requerimiento probatorio formulado por la Corte Constitucional, la Universidad de Ibagué presentó pruebas que demuestran que el proceso fue el adecuado.

En sexto lugar, argumentó que no existe ningún fallo en firme de una autoridad judicial que haya dado lugar a la presente acción.

En séptimo lugar, la Universidad de Ibagué consideró que se presenta “un hecho ya cumplido”[143] y que no es posible adoptar medidas de protección.

En octavo lugar, expresó que no existe un perjuicio irremediable, dado que (i) no es posible adoptar medidas de protección y (ii) no se ha iniciado el proceso laboral.

Finalmente, el centro educativo accionado informó a la Corte que la Universidad estableció la campaña de sensibilización y prevención de la violencia en contra de las mujeres.

Mediante auto de 7 de mayo de 2018, la Corte Constitucional decretó la práctica de dos medios de prueba: la audiencia pública y la recepción de pruebas.

No obstante, pese a que se concedió un término adecuado y suficiente para que las autoridades judiciales ordinarias resolvieran el conflicto, la Universidad de Ibagué no lo hizo.

III. CONSIDERACIONES

Competencia

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer los fallos de tutela emitidos por el juzgado de primera instancia.

Asunto objeto de análisis y problema jurídico

Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela contra la Universidad de Ibagué por considerar que la institución educativa vulnera sus derechos fundamentales.

La Universidad de Ibagué solicita que la tutela se declare improcedente, pues la accionante cuenta con otros recursos para resolver el conflicto.

Igualmente, la entidad accionada indica que ha iniciado todos los procesos internos contemplados en el Estatuto de la Universidad y que no se ha iniciado el proceso laboral.

El juzgado de primera instancia denegó el amparo de los derechos solicitados, por considerar que la Universidad de Ibagué no vulnera los derechos fundamentales de la accionante.

El juzgado de segunda instancia confirmó la Sentencia del a quo, por considerar que no se logró probar la vulneración de los derechos fundamentales.

Ahora bien, cabe destacar que en sede de revisión se presentaron diferentes conceptos que explicaron la vulneración de los derechos fundamentales.

Al respecto, es pertinente resaltar que la gran mayoría de los intervinientes que se pronunciaron sobre el tema, afirmaron que la autonomía universitaria tiene como límites los principios y normas consagrados en la Constitución y la Ley 100 de 1993, que protegen la autonomía universitaria y la protección para las defensoras de derechos humanos en el contexto cotidiano.

De igual modo, otro interviniente, afirmó que la autonomía universitaria faculta a las universidades para adoptar otras líneas de acción en el plano laboral.

La Universidad de Ibagué, como respuesta a los conceptos y amicus curiae presentados, resaltó que de su asesoría y adoptar otras líneas de acción en el plano laboral. Adicionalmente, expresó que, con

De conformidad con lo precedente, es claro que tanto la tutelante como la Universidad de Ibagué, a **relación con el derecho a estar libre de todo tipo de violencia. Lo anterior, en el ámbito de la**

En tal sentido, aun cuando se han presentado opiniones y solicitudes relativas a pronunciarse, por el

Así las cosas, para la Sala es preciso aclarar que el asunto objeto de análisis no versa sobre el trámite de la acción de tutela, sino sobre el hecho ya cumplido” alrededor de las conductas de presunto acoso laboral; (ii) lo sucedido en los casos

De conformidad con lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional deberá determinar

¿La terminación del contrato laboral sin justa causa y con indemnización, amparada en el artículo 6

En consecuencia, la Sala abordará los siguientes asuntos: (i) la autonomía universitaria y sus límites;

Procedencia de la acción de tutela[156].

Legitimación en la causa por activa y por pasiva.

Conforme al artículo 86 de la Carta Política, toda persona podrá presentar acción de tutela ante los jueces

En el caso objeto de estudio, se encuentra acreditado que la ciudadana Mónica Godoy Ferro tiene legitimación

Por su parte, la legitimación por pasiva dentro del trámite de amparo hace referencia a la capacidad de

Esta Corporación ha considerado que el amparo constitucional puede formularse de manera excepcional

De esta manera, la Corte ha interpretado los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991

Al respecto, este Tribunal ha expresado que los conceptos de subordinación y de indefensión son relevantes

En el presente caso, se advierte que la Universidad de Ibagué, entidad accionada, fungió como empleadora

Adicionalmente, esta Corporación a lo largo de su jurisprudencia ha sostenido que las acciones de tutela

En el asunto de la referencia, es claro que la Universidad de Ibagué es una institución privada que presta

Inmediatez

El principio de inmediatez previsto en el referido artículo 86 Superior, es un límite temporal para la

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha establecido que para verificar el cumplimiento de

En el caso concreto, la accionante Mónica Godoy Ferro fue despedida el 17 de agosto de 2017 y por

Subsidiariedad

El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela es subsidiaria. No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad no es un mecanismo transitorio.

Adicionalmente, cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, la acción de tutela es subsidiaria. Las anteriores reglas implican que, de verificarse la existencia de otros medios judiciales, siempre se debe acudir a ellos. Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa judicial. Al respecto, la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que, las discusiones de carácter laboral no son de carácter constitucional. Sobre el particular, en **Sentencia T-462 de 2015**[174], se estableció que el amparo constitucional es subsidiario. De esta manera, en los casos laborales en los que se encuentren involucrados posibles criterios susceptibles de ser discutidos en el medio ordinario. Por consiguiente, la falta de idoneidad del proceso laboral ordinario en casos de terminación unilateral de contratos de trabajo no es fundamento para la acción de tutela. “La falta de idoneidad del proceso laboral ordinario en casos de terminación unilateral de contratos de trabajo no es fundamento para la acción de tutela”.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales no son fundamento para la acción de tutela. En el caso sub examine, la Sala encuentra que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para la defensa de los derechos fundamentales exclusivamente laboral que podría ser ventilada en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior, toda vez que la acción de tutela es subsidiaria. En este orden de ideas, no les asiste razón ni a la Universidad de Ibagué ni a los jueces de instancia que pretenden 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 procede a analizar el principio de autonomía universitaria y sus límites[179]

El artículo 67 de la Carta Política consagra la educación en una doble connotación: como un derecho fundamental y como un servicio público. La jurisprudencia ha determinado que la educación: (i) es necesaria para la efectividad de la cláusula de autonomía universitaria; (ii) es un servicio público. La Corte Constitucional, de manera consistente, ha defendido el carácter fundamental del derecho a la educación. Por esta razón, y dada la importancia que tiene este derecho para el desarrollo de los ciudadanos, la Corte ha establecido que la educación es un servicio público. Cabe resaltar que esta Corporación ha aceptado, como parámetro de definición de estas garantías, la autonomía universitaria. Ahora bien, en el desarrollo de la misión educativa, las instituciones gozan de una amplia autonomía. De acuerdo con el texto constitucional, la autonomía de las universidades, principalmente si son privadas, es una garantía constitucional. Sin desconocer la relevancia de la autonomía universitaria, la Corte ha indicado que dicha garantía no es absoluta. En efecto, en atención al papel central de la educación, en la atribución de competencias fijadas por la Constitución, la Corte ha establecido que la autonomía universitaria no es un principio absoluto. De este modo, la Corte Constitucional ha establecido que la autonomía universitaria no es un principio absoluto. Así, por ejemplo, la Sentencia T-257 de 1995[185] analizó la acción de tutela interpuesta por un docente de la Universidad de Ibagué. La Corte negó el amparo solicitado y señaló que, en el marco de la autonomía universitaria, las instituciones gozan de una amplia autonomía. fundamento en situaciones regladas, por lo cual estimó que la institución respetó sus garantías fundamentales.

Posteriormente, mediante la Sentencia T-384 de 1995[186] la Corte revisó la solicitud de amparo conculminados, al tiempo que esta posibilidad se negó injustificadamente al accionante. Por ende, am

De igual manera, la Sentencia T-180 de 1996[187] revisó la acción de tutela de una estudiante cont

La Corte Constitucional consideró que el ámbito de la autonomía universitaria no es ilimitado y que

En consecuencia, sostuvo que resulta ilegítima la decisión que afecte un derecho fundamental y que

Con base en lo expuesto, la Sala de Revisión concluyó que, en el caso concreto, la actuación del ce

Igualmente, resulta particularmente relevante para el asunto que se revisa la Sentencia SU-667 de 1 como profesor y sin que se garantizara el ejercicio de su derecho de defensa. En consecuencia, se c

También es oportuno mencionar la Sentencia T-535 de 2003[189], la cual analizó la situación de un

Aunque en esa oportunidad la Corte negó el amparo interpuesto por el actor como mecanismo trans **disfrazando su verdadera y real voluntad mediante el uso de alguna de las cláusulas del contr**

Por otro lado, en cuanto a la libertad de expresión, la Corte destacó que este derecho tiene plena apl

Así mismo, la Sentencia T-651 de 2007[192] revisó la acción de tutela interpuesta por un estudiante constituye un claro límite de la autonomía universitaria. Por lo tanto, el juez constitucional se encue accionante.

Finalmente, la Sentencia T-659 de 2010[193] resolvió la acción de tutela interpuesta por un estudia

Esta Corporación expuso que la autonomía universitaria consiste en la posibilidad que tienen los ce marco de su autonomía universitaria se encuentra la posibilidad de: (i) darse y modificar sus estatut proporcionalidad. En consecuencia, se negó el amparo solicitado por el accionante.

En conclusión, la autonomía universitaria tiene dos dimensiones: (i) la autorregulación filosófica, li recursos.

Ahora bien, la autonomía universitaria bajo ninguna de estas dimensiones ampara aquellas actuacio

De este modo, la autonomía universitaria constituye una prerrogativa que busca resguardar el plural

Derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para pr

La igualdad como derecho, valor y principio transversal a la Constitución de 1991, reconoce que to

A su vez, la igualdad impone, a partir del artículo 13 Superior, tres obligaciones precisas: La prime 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 sistematizado los estándares normativos[196] respecto a las diferentes obligaciones para los Estado

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

La obligación inmediata de los Estados de actuar con la debida diligencia requerida para prevenir, i

La obligación de garantizar la disponibilidad de mecanismos judiciales efectivos, adecuados, e imp

La obligación de los Estados de implementar acciones para erradicar la discriminación contra la mujer.
La consideración de la violencia sexual como tortura cuando es perpetrada por funcionarios estatales.
El deber de los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales de analizar mediante un escrutinio estricto las leyes y políticas adoptadas para avanzar la igualdad de género.
El deber de los Estados de considerar en sus políticas adoptadas para avanzar la igualdad de género.
Tales estándares son enfáticos en reconocer que la violencia y discriminación contra la mujer no son.
Igualdad real y efectiva. Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para
Derechos humanos. Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

Principio de Corresponsabilidad. La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos.
Integralidad. La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención y
Autonomía. El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones.
Coordinación. Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas.
No Discriminación. Todas las mujeres con independencia de sus circunstancias personales, sociales y económicas.
Atención Diferenciada. El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas.
En consecuencia, a partir de la cláusula de igualdad constitucional y de las diferentes protecciones constitucionales.
Para la Sala es preciso ahondar en la obligación para los Estados de eliminar y erradicar la violencia contra las mujeres.
Esta obligación no sólo se desprende del artículo 13 de la Constitución, sino de diversos compromisos internacionales.
Como fue establecido en la Declaración de Beijing y ha sido recordado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
Así mismo, el Comité de la CEDAW reconoció en su Recomendación General 35 sobre la violencia contra las mujeres.
También reiteró que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón del sexo y del género.
En estos términos, la obligación de protección, respeto y garantía del derecho a estar libre de violencia en los espacios
familiares y privadas”[204].

Ahora bien, es innegable la relación existente entre la discriminación y la violencia de género que, como se ha
Con fundamento en la Convención Belem do Pará, la jurisprudencia de esta Corporación[205] ha planteado:
a. “[A]bstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades
b. “[T]omar todas las medidas apropiadas [...] para modificar las prácticas jurídicas o consuetudinarias que
c. “[F]omentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia
d. Contar con mecanismos de seguimiento y aplicación de los instrumentos de protección para las mujeres.
Por último, cabe resaltar que la responsabilidad en este ámbito no se reputa exclusivamente de agerente del
Estado que hacen cumplir las leyes con diligencia”[209]. En consecuencia, en el ámbito de la obligación

En suma, la garantía de igualdad material para las mujeres, que se deriva del artículo 13 de la Constitución, impone al Estado la obligación de desarrollar acciones de prevención de la discriminación.

De este modo, entre las obligaciones que el Estado debe desarrollar, se encuentran acciones de prevención de la discriminación.

La facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo “sin justa causa”

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo confiere, tanto al empleador como al trabajador, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que dicha norma tiene como fundamento la igualdad de oportunidades.

De esta manera, se advierte que la ley laboral otorga una cierta discrecionalidad al empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Conviene anotar que el artículo 64 del C.S.T. ha sido modificado en varias ocasiones, pues el texto actual es el resultado de varias reformas.

En razón de estos cambios normativos, han existido varios pronunciamientos acerca de la constitución de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

En particular, es indispensable referir a la Sentencia C-1507 de 2000[216], en la cual la Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

De conformidad con lo expuesto en dicho fallo, se ajusta a los mandatos Superiores que el Legislador otorgue la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Por consiguiente, para esta Corporación la potestad del empleador de finalizar unilateralmente el vínculo laboral es una facultad discrecional.

No obstante lo anterior, en la citada Sentencia C-1507 de 2000 este Tribunal también estableció que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no es absoluta.

Por tanto, la Corte declaró que los numerales 2º, 3º y 4º del artículo 6º de la Ley 50 de 1990 (que establecen la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo) son inconstitucionales.

Ahora bien, en relación con la norma anteriormente referida, la Corte Constitucional ha establecido que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo es una facultad discrecional.

De este modo, esta Corporación ha analizado la importancia de salvaguardar la potestad discrecional del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

En efecto, a la luz de la interpretación previamente señalada, podría resultar completamente legítima la potestad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, al mismo tiempo, con la garantía de la protección del mínimo vital del trabajador[22].

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha destacado que la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo es una facultad discrecional.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado acerca del alcance de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

Sobre este particular, ha expresado la Sala de Casación Laboral: “el régimen laboral colombiano –tal como lo establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo– otorga al empleador la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo”.

De este modo, en el escenario de la terminación unilateral sin justa causa, basta con el pago de la indemnización correspondiente.

Por tanto, la Corte Suprema de Justicia ha entendido que este modo de finalización del contrato laboral es legítimo.

No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que, si bien existe un margen de discrecionalidad del empleador, esta no es absoluta.

Por ende, la potestad del empleador de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral está sujeta a límites.

En efecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad de despedir al trabajador.

En la **Sentencia SU-256 de 1996**, la Corte analizó el despido injustificado de un trabajador portador de VIH.

En similar sentido, la Sentencia T-982 de 2001[235] analizó el caso de una trabajadora que fue despedida por haber sido víctima de violencia sexual.

Por otra parte, la Corte Constitucional se ha referido a los límites de la mencionada potestad y ha indicado que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo no es absoluta.

Adicionalmente, la Sentencia T-878 de 2014[236] es de gran relevancia para el asunto objeto de estudio, las relaciones amorosas del personal administrativo y el estudiantado.

En ese momento, la entidad educativa argumentó que la finalización del contrato laboral tenía como

Por lo anterior, la actora consideró que su desvinculación vulneraba sus derechos fundamentales a la

Aunque en sede de instancia el amparo fue negado porque no se probó que la desvinculación tuviera

En este sentido, la Corte Constitucional estableció que la violencia de género impone obligaciones

Finalmente, en la referida Sentencia se indicó explícitamente que los empleadores deben luchar contra

Por último, la Sentencia T-462 de 2015 amparó los derechos de un trabajador a la igualdad y al debido proceso ante un acto discriminatorio[241].

Ahora bien, para efectos de establecer si existió una vulneración de los derechos fundamentales del

En efecto, si bien para efectuar el despido injustificado pareciese innecesario establecer una razón,

En la mencionada Sentencia SU-256 de 1996, la Corte Constitucional estableció la necesidad de que

“No existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos. Tal hipótesis sólo se concretiza cuando se vulneran estos derechos fundamentales, así como también el derecho a la dignidad”.

Por tal motivo, es obligación del juez constitucional analizar el acervo probatorio e identificar si, a

En consecuencia, la Corte Constitucional ha señalado la procedencia del amparo constitucional cuando

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

En definitiva, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional reseñada, y con las normas

a. Despido justificado: Se presenta cuando en el trámite de despido se ha probado la configuración de

Sin embargo, la Corte aclara que en todo caso, en el trámite de este tipo de despido deberá salvaguardarse

b. Despido injustificado con pago de indemnización - de carácter legal: Se configura cuando el empleador

En este caso, el empleador ha cumplido la obligación de realizar el pago de la indemnización respectiva

Con todo, si existen controversias de carácter económico derivadas del pago de la indemnización, por

c. Despido injustificado sin pago de indemnización - ilegal: Ocurre cuando el empleador decide dar

En este caso, el trabajador podrá reclamar el pago de la indemnización que por ley le corresponde a

d. Despido injustificado con pago de indemnización - inconstitucional: Tiene lugar cuando el empleador

Este es el caso de los despidos que se realizan con ocasión de actos de discriminación por razón de

En este evento, el juez tanto laboral como constitucional está facultado para remediar el acto discriminatorio

Ahora bien, la Corte Constitucional, para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores

Por lo tanto, para determinar la conveniencia del reintegro, la Corte deberá analizar diversos aspectos

Finalmente, la Corte ha resaltado la compatibilidad del reintegro y el pago de la indemnización, ase-
trabajador.

En este sentido, habida cuenta de que con el reintegro se pretende compensar la vulneración de dere

En definitiva, la facultad del empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato l
laboral reforzada. De esta manera, si bien el empleador tiene la potestad de dar por terminado un cc

De esta forma, en caso de que se encuentre probada la violación de los derechos fundamentales a la
Derecho a la libertad de expresión. Reiteración de jurisprudencia[251].

El cuerpo normativo que integra el derecho a la libertad de expresión está conformado, entre otros,

A partir de las diversas definiciones normativas, esta Corte ha entendido entonces que el derecho a

“... a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin l

Como se precisó en la referida decisión, existen diversas manifestaciones del derecho a la libertad c

En consonancia, la jurisprudencia ha establecido que el derecho a la libertad de expresión está relac

Debido a lo anterior, esta Corte ha fijado el ámbito de protección constitucional de la libertad de ex

“(1) su titularidad es universal sin discriminación, compleja, y puede involucrar intereses públicos y
el lenguaje convencional, como las manifestadas por medio de conducta simbólica o expresiva con
creencias y posturas mayoritarias, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la

Concretamente, se desprende de lo anterior que los discursos políticos, religiosos, filosóficos, acad

De otra parte, según se explicó recientemente en la **Sentencia C-091 de 2017**[259], en Colombia e

En esa medida, se deriva de la Constitución y de los tratados internacionales que, en principio, toda

“(a) la propaganda en favor de la guerra; (b) la apología del odio nacional, racial, religioso o de otro
protección constitucional”[260].

Esta enunciación de discursos prohibidos, que se desprende de los desarrollos internacionales que s

Así, en primer lugar “puede ser derrotada en un ejercicio de ponderación que satisfaga las condicio

En suma, el derecho a la libertad de expresión es una de las garantías esenciales de la democracia y
privilegiada y goza de una prevalencia inicial; y (iii) existe, a priori, una sospecha de inconstitucio

Solución al caso concreto.

Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela en contra de la Universidad de Ibagué por considera

Por su parte, la institución educativa accionada sostiene que el amparo es improcedente, pues la acc

En el trámite de instancia, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, denegó el amparo de los c

De este modo, corresponde a la Sala determinar si la finalización sin justa causa y con indemnizaci

Para tal efecto, a continuación (i) se enunciará la regla jurisprudencial aplicable; (ii) se procederá al

El ejercicio de la autonomía universitaria está limitado por el respeto a los derechos fundame

Como se expuso previamente en la parte motiva de esta providencia, una de las dimensiones de la autonomía universitaria es la discrecionalidad. Sin embargo, la autonomía universitaria y contractual tiene límites ya que la discrecionalidad de la universidad no es absoluta. Igualmente, como también se estableció en la parte considerativa de este fallo, resultan ilegítimas las acciones que se toman sin fundamento. De esta forma, la autonomía contractual de los centros de educación superior en el marco de la ley 1712 de 2014 tiene límites. Así mismo, se debe recordar que la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin apercibimiento no es absoluta. En consecuencia, el ejercicio de la autonomía universitaria se encuentra limitado por el respeto a los derechos fundamentales.

La Universidad de Ibagué desvinculó a la accionante en razón de sus actividades y denuncias

En primer lugar, se encuentra acreditado que se presentaron denuncias sobre situaciones de violencia de género. En primer lugar, el relato sobre la situación de J.B., quien presuntamente fue víctima de hechos de acoso laboral y se le desvinculó de la universidad. La denuncia interpuesta por L.D.R.C. ante la Fiscalía General de la Nación[264];

las copias de varios escritos en los cuales se ponen en conocimiento del Comité de Convivencia de la Universidad de Ibagué las comunicaciones mediante correo electrónico entre la accionante y las directivas de la institución. La denuncia interpuesta por C.A.G.L. ante la Fiscalía General de la Nación[267];

el escrito firmado por C.A.G.L. en el cual narra un episodio de presunto abuso sexual en su contrato de trabajo. La denuncia interpuesta por E.P.P.C. ante la Fiscalía General de la Nación[268]; una carta firmada por los padres de C.A.G.L. quienes expresan su respaldo al acompañamiento que se le brinda a la víctima. El relato de la situación de E.P.P.C. quien presuntamente fue víctima de acoso laboral[270];

la queja por acoso laboral que presentó E.P.P.C. ante el Comité de Convivencia de la Universidad de Ibagué. La denuncia interpuesta por L.D.R.C. y E.P.P.C. ante el Ministerio del Trabajo por acoso laboral[272];

la queja presentada por M.A.S. respecto de un posible caso de “maltrato psicológico y emocional” que se presentó entre la accionante y L.D.R.C, en los cuales esta última manifiesta que la desvinculación de la Universidad de Ibagué en un encuentro de padres de familia de la institución.

En segundo lugar, está demostrado que la accionante llevó a cabo múltiples acciones en torno a las situaciones de violencia de género. En primer lugar, 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 se le comunicó la denuncia de violencia de género. La respuesta de quien en ese momento era rectora del centro educativo mediante correo electrónico del 14 de marzo de 2017 en la cual se le comunicó a la accionante que se le brindaría el apoyo necesario. El mensaje de correo electrónico del 6 de abril de 2017 en el cual la demandante presentó una propuesta de mediación. La respuesta de la entonces rectora al mensaje anteriormente referido, en la cual se instruyó a varias directivas de la institución a la realización de los talleres de sensibilización sobre violencia de género que llevó a cabo la accionante.

el documento titulado “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué”, en la respuesta de la vicerrectora al Informe sobre Violencia de Género, en la cual le comunicó a la tutelante el escrito del 4 de julio de 2017 firmado por la estudiante C.A.G.L., en el cual denunció haber sido víctima de la carta del rector de la Universidad de Ibagué del 24 de julio de 2017 en la cual acusó recibo del esbozo de las declaraciones del rector de la Universidad de Ibagué en un encuentro de padres de familia según el contenido del mensaje de correo electrónico enviado por la tutelante el 1° de agosto de 2017 en el cual solicitó la respuesta del rector de la Universidad al referido mensaje de correo electrónico, emitida el 8 de agosto de 2017. Finalmente, la Sala considera probado que la Universidad de Ibagué desvinculó a la accionante en 2017. El contrato de trabajo de la accionante fue prorrogado por tercera vez para un término de cinco meses. Esta circunstancia evidencia que la decisión de la Universidad de Ibagué fue, cuando menos, atípica. En este sentido, la propia accionante destacó que “por ser este despido intempestivo mis jefes directivos”. La terminación del contrato laboral de la accionante ocurrió en un lapso bastante cercano a la manifestación de la denuncia. En efecto, aunque la accionante se vinculó a la Universidad de Ibagué el 18 de enero de 2016, únicamente a través de un contrato de trabajo. Además, es claro que tales controversias se intensificaron con ocasión de los mensajes de correo electrónico. Debido a lo anterior y dado que la situación de tensión se había incrementado, se acordó llevar a cabo una mediación. De este modo, en el período comprendido entre el 18 de enero de 2016 y el 7 de julio de 2017 la accionante fue prorrogada en su contrato de trabajo. Finalmente, cabe resaltar que la última prórroga del contrato fue pactada el 18 de junio de 2017, es decir, a pocos días de la terminación del contrato. En consecuencia, es razonable inferir que la actividad de la accionante como expresión de denuncia. El despido sin justa causa contemplado en el artículo 64 del C.S.T. resultaba ser la modalidad de despido. En este sentido, si su propósito era el de abstenerse de prorrogar el contrato, la entidad accionada por la denuncia. La terminación del contrato laboral de la accionante tuvo lugar en un contexto de denuncias sobre su actividad. A partir de las evidencias que obran en el expediente, no se sugiere ni se advierte ninguna otra razón. Por el contrario, es factible deducir que las directivas de la Universidad de Ibagué tenían cierto grado de relevancia. Por último, se encuentra demostrado que la accionante tenía un papel sobresaliente en la comunidad. Además, la propia institución había reconocido la relevancia del trabajo y de los conocimientos de la accionante. Por tanto, resulta razonable pensar que su despido podía percibirse como un modo de evitar la visibilización de su actividad. Por consiguiente, para la Sala está acreditado que en la Universidad de Ibagué se presentaron denuncias. En consecuencia, la Corte Constitucional tiene motivos fundados para concluir que el enfrentamiento de la accionante con la Universidad de Ibagué.

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la tutelante por parte de la Universidad de Ibagué

En este caso particular, el despido de la accionante resulta ilegítimo, pues tuvo como fundamento la

En este punto, es preciso resaltar dos aspectos especialmente relevantes: (i) el contenido del discurso dirigido a individuos o grupos, por lo cual son destinatarios de regulaciones o límites que no podrían imponer

Sin lugar a dudas, los discursos que aluden a la protección de los derechos de las mujeres, y específicamente

Como se desprende de los fundamentos jurídicos 37 a 45 de esta decisión, el derecho a la igualdad y las obligaciones, dentro de las cuales se encuentra el deber de debida diligencia para prevenir, investigar y

Adicionalmente, dentro de las políticas de prevención de la violencia de género como obligaciones

Como forma de implementar estas prerrogativas, se adoptó el Decreto 4798 de 2011, que reglamenta

“a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente

b. incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres

c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencia

En estos términos, es indudable que un discurso que promueva y defienda el valor, principio y derechos de las mujeres, 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 se refiere a trabajos secretariales. Es decir, trabajos en los cuales su valor era invisibilizado bajo el contexto del hogar o

Al margen de lo anterior, la entrada de las mujeres a la fuerza laboral ha estado revestida de los estereotipos de justificación diferente a su sexo. Tal realidad se sostiene en el imaginario y estereotipo negativo de

De la misma forma, el espacio laboral ha rechazado la compatibilidad entre las mujeres trabajadoras y los efectos de la medida en relación con el acceso al trabajo para las mujeres por el costo de la mano de obra

En consecuencia, la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha estado y está permeada de un

Por todo lo anterior, un discurso y la manifestación de expresiones que buscan la defensa de los derechos de las mujeres discriminación por razón del género constituye un límite al ejercicio de la autonomía universitaria e

De otra parte, el lugar en el cual se profirieron estas expresiones añade un elemento adicional que a la vez el discurso con fundamento en el cual se terminó el contrato laboral de la docente es una expresión de valores que apoyen y contribuyan a la protección de los derechos de las mujeres como valor esencial de la

De conformidad con lo anterior, para la Sala es claro que la terminación unilateral del contrato de la docente y la obligación depende de que existan discursos que defiendan esos derechos. Por ello, el ejercicio de la

Por consiguiente, en la medida en que razonablemente se deduce que la desvinculación de la actora

Conclusiones y órdenes a proferir

En consecuencia de lo expuesto anteriormente, la Sala Sexta de Revisión revocará el fallo dictado por

En su lugar, se concederá el amparo de los derechos a la no discriminación y a la libertad de expresión

Así mismo, la Corte ordenará a la Universidad de Ibagué que reconozca y pague a la accionante todos

Así mismo, dado que el presente caso permite a la Corte Constitucional evidenciar que la Universidad de Ibagué, con fundamento en la respuesta suministrada dentro del presente asunto, esta Corporación No obstante, como se expresó en la parte motiva de esta providencia, el Ministerio de Educación tiene la obligación de garantizar la calidad de la educación superior. Así mismo, se advierte que la ausencia de estándares de regulación y vigilancia en materia de violación de derechos humanos. Por otra parte, cabe destacar que en la Sentencia T-878 de 2014, el Ministerio de Educación Nacional es responsable de garantizar la calidad de la 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. Finalmente, dado que en el proceso de la referencia existen algunos elementos que pueden ser relevantes para la decisión. Así mismo, en razón de las competencias de suprema inspección y vigilancia de la educación superior.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE

- REVOCAR la Sentencia de segunda instancia dictada el 2 de noviembre de 2017 por el Cuarto Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Bogotá.
- ORDENAR a la Universidad de Ibagué que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, comparezca a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional para explicar la falta de cumplimiento de la sentencia.
- ORDENAR a la Universidad de Ibagué que, en el término de ocho (8) días, contados a partir de la notificación de la presente providencia, presente a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional un informe de cumplimiento de la sentencia.
- INSTAR a la Universidad de Ibagué para que, si aún no lo ha hecho y en el marco de sus funciones, presente a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional un informe de cumplimiento de la sentencia.
- EXHORTAR al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior.
- COMPULSAR copias del expediente de la referencia (T-6.617.263) y de esta providencia a las instancias de la Corte Constitucional.
- Por Secretaría General de esta Corporación, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 3º de la Ley 1712 de 2014.

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

Secretaria General

ANEXO I

Amicus Curiae de Scholars at Risk y la Clínica de Derechos Humanos del Human Rights Res

La organización de derechos humanos y la clínica jurídica consideraron que, en el presente caso, la libertad académica es un derecho fundamental. En el caso de Colombia, las intervinientes informaron que, de acuerdo con las investigaciones realizadas, la libertad académica es un derecho fundamental. Así mismo, explicaron que la falta de normas y procedimientos claros en instituciones de educación superior puede afectar la libertad académica. En relación con el asunto de la referencia, especificaron que la libertad académica es un derecho fundamental en la institución educativa.

En este marco, afirmaron que la libertad académica es uno de los elementos fundamentales para asegurar la calidad de la educación. También, en línea con lo anteriormente expuesto, manifestaron que los estándares de la libertad académica deben ser claros y precisos. **Por otro lado, adujeron que la autonomía universitaria no es una prerrogativa ilimitada y que debe estar sujeta a los estándares de la libertad académica.** Así, respecto de este último aspecto, puso de presente que las prácticas institucionales que arbitrariamente restringen la libertad académica son contrarias a la Constitución. **Además, recordó que “las autoridades institucionales y del Estado deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la libertad académica.” En consecuencia, las organizaciones intervinientes solicitaron a la Corte: (i) ordenar la “restitución de la libertad académica” y (ii) ordenar la “reparación del daño moral.”** Finalmente, expresaron que tienen conocimiento acerca de otros casos adicionales similares al descrito.

Amicus Curiae de Temblores ONG

La organización no gubernamental señaló que en el caso objeto de estudio, existe un aparente patrón de violencia y delitos sexuales, “no entra a jugar dentro del espectro del buen nombre” y que la libertad académica es un derecho fundamental. En este sentido, aseveró que la profesora Mónica Godoy recibió un trato discriminatorio en razón de su género. **Sumado a lo anterior, sostuvo la organización interviniente que el mensaje enviado por la Universidad de los Andes es contrario a la Constitución.** Por otro lado, afirmó que el asunto objeto de revisión refleja la necesidad de crear un protocolo de actuación para casos de violencia y delitos sexuales. **Para finalizar, solicitó que se protejan los derechos fundamentales de la accionante para evitar la reincidencia de la violencia.**

Amicus Curiae de Colectivo DEGÉNERO y el Semillero de Investigación de Género, Sexualidad y Género

Las organizaciones intervinientes solicitaron, en primer lugar, la protección individual de los derechos fundamentales de la accionante. **En segundo lugar, pidieron la elaboración e implementación de medidas precisas, verificables y efectivas que permitan garantizar la libertad académica. Las herramientas se encuentran en el marco de las obligaciones internacionales de protección de los derechos fundamentales.** En tercer lugar, solicitaron la elaboración e implementación de medidas y soluciones dirigidas a la comunidad educativa en general. Finalmente, en el caso concreto, sostuvieron que debía revocarse la decisión de segunda instancia y se debía ordenar la protección de la libertad académica de la accionante. 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/as) solicitaron al Ministerio de Educación: (v) ordenar mayor control y seguimiento por parte del Ministerio de Educación; y (vi) adoptar medidas para garantizar la libertad académica.

Amicus Curiae del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho

La institución educativa señaló que la acción de tutela es procedente para la protección de los derechos fundamentales de la accionante.

Aunado a ello, estimó que el amparo solicitado no se circunscribe únicamente al análisis de la presu. Por otro lado, el Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre co. Pese a lo anterior, la institución interviniente aseveró que existen lineamientos generales (tanto en e. Así, en cuanto al derecho a defender los derechos humanos, resaltó que la Declaración de las Nacio. Agregó que, en el asunto de la referencia, se vulneró el derecho de la actora a defender los derechos.

Por otro lado, manifestó que la situación expuesta por la accionante “se traduce en una obsta

Adicionalmente, indicó que la Ley 1257 de 2008 impone una serie de deberes al Ministerio de Edu. Para concluir, la institución interviniente solicitó a la Corte Constitucional que establezca la proced

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 un

No obstante, afirmó la interviniente, la autonomía universitaria no es una prerrogativa absoluta, por

En virtud de lo anterior, para CIPJUS, si bien las instituciones de educación superior pueden señala de la población, como lo son, en el caso de estudio, las mujeres de vigilancia.

Ahora bien, en lo referente a las medidas de prevención y sanción del acoso laboral y la violencia s de la Universidad Nacional de Colombia: “1. El conocimiento del caso; 2. La orientación en salud;

Por otra parte, sostuvo que, en cuanto a la pregunta formulada por la Corte Constitucional sobre las

Además, las defensoras de derechos humanos tienen una protección reforzada, en razón a su derech

Finalmente, sobre las restricciones que tienen los defensores de derechos humanos en el marco de s

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

Al respecto, adujo que el acoso sexual es (i) un problema estructural en el ámbito educativo y profe

Además, expresó su preocupación por la normalización del acoso sexual en el entorno universitario

En particular, la organización interviniente se refirió a la carga de la prueba como elemento indispe

Así mismo, destacó la importancia de los protocolos para la atención de casos sobre acoso y violen

Aseguró que la Universidad de Ibagué no cuenta con protocolo para la atención a las víctimas

Sostuvo que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido poco de

Finalmente, en relación con el caso concreto, expresó que la institución educativa accionada omitió

Por consiguiente, solicitó a la Corte Constitucional revocar las decisiones de instancia, disponer el i

Por último, instó a esta Corporación a ordenar a la accionada (i) la implementación de medidas pre

- [1] El expediente fue seleccionado y repartido a la Magistrada Sustanciadora por la Sala de Selección Número Tres de la Corte Con
- [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
- [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 ac
- [15] Folio 3, Cuaderno No. 1. Al respecto, en el escrito de tutela se enuncian como signos del posible acoso: "insomnio, depresión,
- [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 géne
- [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 Cuad
- [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.
- [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 qu
- [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.

- [33] A folio 48, figura la notificación de la Universidad de Ibagué a E.P.P.C. en relación con la decisión de no prorrogar el contrato
- [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 mec
- [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 d
- [62] El video, correspondiente al 26 de agosto de 2017, se encuentra disponible en el canal de Youf
- [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

[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

[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 L

[83] Se ofició a la Asociación Colombiana de Universidades –ASCUN– y a la Red Colombiana de Colaboración entre Instituciones

[84] En particular, se invitó a participar a la Escuela de Estudios de Género de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad I

[85] La Magistrada Sustanciadora convocó al Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad –Dejusticia–, a Sisma Mujer, a ON

[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

[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

[100] Folio 209, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. La institución interviniente destacó que la autonomía universitaria se funda

[101] Folios 214-216, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En suma, consideró que "aunque el derecho a la libertad de cátedra no

[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 desconocimien

[107] Folios 245-246, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Añadió la institución interviniente que "cualquier medida o acción que

[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 Constituci

[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)

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

[122] Para la entidad, la autonomía universitaria se manifiesta en las siguientes prerrogativas: "elab

[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 c

[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
- [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 Esj
- [132] Folio 357, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.
- [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
- [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 l
- [145] Folio 50, Cuaderno Corte Constitucional No. 2. La entidad accionada aseguró que el 55.4% de las estudiantes y el 56% del eq
- [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 C
- [147] (Folio 16, Cuaderno Corte Constitucional No. 2). Mediante oficio del 30 de mayo de 2018, la Secretaría General de la Corpor
- [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 S
- [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 agen expediente no se desprende que las personas presuntamente afectadas por los casos de acoso labora
- [156] Con el objetivo de respetar el precedente constitucional, promover una mayor eficiencia en la
- [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.

[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 c
tales autoridades estarán desconociendo la auténtica razón de ser de los centros de formación

[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

[196] Sentencia T-012 de 2016 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva citando: Puntos extraídos de: Comi

[197] Artículo 6°. Sobre los principios para la interpretación y aplicación de la Ley 1257 de 2008. (

[198] Sentencia T-027 de 2017 M.P. Aquiles Arrieta Gómez. "En el ámbito regional además de la p
libertades. Además de las normas dedicadas a generar un marco de igualdad de oportunidades, el E

[199] Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Ibíd. Párr. 118; Comisión Interamericana de
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 qu
Superior y soportada en los artículos 40, 43, 44, 45, 46, 47, 50 y 53 de la Constitución Política (los

[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.

[203] Comité de la CEDAW de Naciones Unidas, Recomendación General 35, CEDAW/C/GC/35, Párr. 19.

[204] Auto 009 de 2015 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva citando Resolución de la Asamblea Genera
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 diseñ

(b) "fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector público destinados a

(c) "alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribu

[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-46

[211] Esta norma establece, en lo pertinente: "**Artículo 64. Terminación unilateral del contrato c**

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

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para c

[212] Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991. M.P.

[240] Para el efecto explicó que "las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja domésticos aislados, lo que a su vez exige cuestionar la sociedad en la que se desarrollan los actos y

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

[242] Sobre libertad sindical, ver, entre otras las Sentencias T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio He

[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

[245] Sobre los derechos de las mujeres embarazadas, ver Sentencias T-014 de 2006 (M.P. Jaime C

[246] Sobre los derechos de los trabajadores despedidos en razón de su enfermedad o su condición (Sierra Porto); T-613 de 2011 (M.P. Mauricio González Cuervo); T-440A de 2012 (M.P. Humberto

[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 Constit

[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

[252] En Sentencia T-391 de 2007 M.P. Manuel José Cepeda Espinoza se indicó: "A la luz de tales

[253] MP. Manuel José Cepeda Espinosa. SV. Rodrigo Escobar Gil. "4.1.1. (...) (a) La libertad de e configura la llamada libertad de información. (c) La libertad de informar, que cubre tanto informac responsabilidad social. (g) El derecho a la rectificación en condiciones de equidad. (h) La prohibici

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

[255] "En fecha reciente algunos autores critican la clásica distinción entre libertades negativas y lil

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

[257] "Por otra parte, existen manifestaciones de la libertad de expresión que constituyen el ejercicio de otros derechos fundamenta

[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

[260] Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda. Reiterada por la S finalidades, (4) ser posterior y no previa a la expresión, (5) no constituir censura en ninguna de sus

Esto, por supuesto, sin perjuicio de la proscripción constitucional de determinados discursos y men

[261] Corte Constitucional, Sentencia T-391 de 2007, M.P. Manuel José Cepeda. Reiterada por la S

[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 ma

[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.

[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.

[276] Folio 3, Cuaderno No. 1.

[277] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[278] Folio 17, Cuaderno No. 1.

[279] Folios 18 y 19, 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.

[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

[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 m

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

[300] Gargarella, Roberto. Constitucionalismo y libertad de expresión. En: Teoría y Crítica del Der

[301] Sentencia T-015 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Párrafo 39. "Ha señalado la jurisp
por lo tanto es una condición necesaria para su ejercicio y ha de recibir especial protección en estos
ciudadana, y (h) el discurso de identidad, que expresa y refuerza la propia adscripción cultural y so

[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

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos

2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comuni

3. **Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de**

4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formaci

[305] "**Artículo 6°. De la educación superior.** El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, e

a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especial

b. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las muj

c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violenc

[306] Folio 372, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Sobre este particular, las organizaciones expresaron que "[e]n los últimos añ

[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 Cult

[310] Folio 377 y 378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, las organizaciones intervinientes señalaron que "las medi

[311] Folio 377-378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[312] Folio 377-378, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[313] Folio 379, 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 Cor

[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 preceder

[322] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

[323] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En tal sentido, advirtió que las declaracione

[324] Folio 398, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Al respecto, el establecimiento educativo hi

[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 :

[332] Folio 449, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. Sobre este aspecto, la organización interviniente citó a la Relatora Especial :

[333] Folios 447 a 473, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. El Centro de Investigación y Acción por las Mujeres manifestó que, s

[334] Folio 459, Cuaderno Corte Constitucional No. 1. En particular, señaló que las universidades Nacional de Colombia, Industria

[335] Folio 459, Cuaderno Corte Constitucional No. 1.

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019