

# Análisis de Jurisprudencia

Corte Constitucional Sentencia T-239 de 2018 MP; Gloria Stella Ortiz Delgado

## Datos de Identificación

- Corporación: Corte Constitucional
- Número de sentencia o radicación: T-239 de 2018
- Fecha: 26 de junio de 2018
- Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado
- Base de datos: Relatoría Corte Constitucional

## Tema:

Violación de derechos a la libertad de expresión y a la no discriminación por despido de profesora universitaria que denunció ante la institución abusos sexuales y laborales efectuados por personal del plantel.

## Subtema (s):

- Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias
- Derecho a la educación
- Derecho al trabajo
- Autonomía universitaria
- Terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa
- Derecho a la libertad de expresión
- Discursos que defienden los derechos fundamentales de las mujeres
- Límites al despido sin justa causa de docentes universitarios cuando la desvinculación tiene un fundamento discriminatorio.

## Hechos Relevantes:

- Mónica Godoy Ferro, profesora de la Universidad de Ibagué, tuvo conocimiento el 9 de marzo de 2017 de casos de acoso laboral y sexual en contra de mujeres del cuerpo de vigilancia de la Universidad presuntamente causados por sus jefes directos y algunos de sus compañeros, quienes intentaban silenciarlas.
- La profesora denunció la situación a las directivas de la Institución y por petición de la rectoría entregó el 7 de abril un proyecto de 3 talleres para la prevención contra el acoso laboral y sexual. En el primer taller las miembros de seguridad le relataron más casos de acoso sexual y laboral causados por su jefe y sus compañeros. La profesora hizo las denuncias respectivas a la institución.

- El 20 de abril ingresa un nuevo rector a la universidad.
- En abril el jefe de seguridad fue relevado de su puesto por posibles conductas irregulares e ilícitas.
- Antes de terminar los talleres de sensibilización la Universidad despidió a algunos miembros del cuerpo de seguridad presuntamente vinculados a los casos de acoso laboral y sexual. Ante ello, la tutelante presentó sus reparos y resaltó la importancia de adelantar un debido proceso que garantizara los derechos de todos los involucrados y expresó que, en los casos de acoso sexual, debían denunciarse ante las autoridades competentes. Además, afirmó que la medida resultaba revictimizante.
- El 7 de julio la accionante remitió por correo electrónico el “Informe sobre violencia de género y acoso laboral en la Universidad de Ibagué” a la vicerrectora, re enviado al rector y a la abogada de la institución. En el informe hace un diagnóstico de la situación y su gravedad, afirma que la institución no ha manejado debidamente los casos y hace una serie de recomendaciones.
- El 7 de julio Mónica Godoy envió la carta de una estudiante que denuncia presuntos actos de acoso sexual en su contra efectuados por parte de un instructor de gimnasio de la institución.
- El 1 de agosto la Universidad le comunica a una presunta víctima de acoso laboral que su contrato de trabajo no iba a renovarse. A raíz de ello la tutelante envía un correo a las directivas de la Universidad para que reconsideren el despido. El 8 de agosto el rector le responde que los despidos responden a “la normativa vigente”. La tutelante le responde que las normas legales sobre acoso laboral conceden 6 meses de protección laboral tanto a las víctimas como a los presuntos victimarios.
- El 9 de agosto la tutelante envió por correo el informe sobre violencia de género a la decana de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales y a la ex rectora, e informó 10 casos de despidos de trabajadores del cuerpo de seguridad, incluida una de las presuntas víctimas.
- El 15 de Agosto una de las víctimas es presionada por Whatsapp por denunciar la situación de acoso, lo que es puesto en conocimiento de la universidad por parte de Mónica Godoy.
- El 17 de agosto de 2017, antes de una reunión con las directivas para tratar el tema, a la profesora Godoy le informaron verbalmente la cancelación de su contrato laboral porque “[su] estilo no encajaba con la institución”.
- Al ser notificada de su despido, en un “comunicado público” difundido en redes sociales, la accionante relató su versión de los hechos, advirtió que se sentía víctima de persecución y afirmó que su despido respondía a sus denuncias de la violencia contra las mujeres en la institución y la defensa de sus derechos.

- El 22 de agosto de 2017, el rector de la Universidad respondió a Mónica Godoy en un comunicado institucional público. Aseguró que los hechos compartidos por la profesora respondían a su visión, reprochó el medio por el que expuso su comunicado y afirmó que la Universidad estaba adelantando los procesos correspondientes. El 26 de agosto, en un evento para padres habla sobre la controversia suscitada por los casos de acoso sexual y hace referencia al instructor deportivo para decir que se ha iniciado un proceso, pero que se deben respetar a ambas partes, entre ellas al instructor por llevaba 26 años en la institución.
- Mónica Godoy Ferro presentó acción de tutela en contra de la Universidad de Ibagué, por considerar que 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.
- 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.
- El caso llega a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional.

## Problema (s) Jurídico (s):

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

## Consideraciones de la Corte

“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. Por ello, las actuaciones ilegítimas de los centros educativos no están protegidas”

“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:

El contrato de trabajo de la accionante fue prorrogado por tercera vez para un término de cinco meses y cinco días. 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.

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. 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.”

“La terminación del contrato laboral de la accionante tuvo lugar en un contexto de denuncias sobre situaciones de acoso laboral y violencia de género, en el marco del cual la Universidad desvinculó a algunos de los trabajadores implicados (tanto presuntas víctimas como supuestos victimarios) y algunas de las denunciadas 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 (...) 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.”

“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 (...) 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”

“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”

“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. Por una parte, existen expresiones que deben recibir una protección especial, como aquellas que formulan críticas o tratan sobre cuestiones de interés público. 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 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.”

“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 (...) 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.

“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”.

“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”

“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”.

“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.”

“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”.

## Norma (s) específica (s) que se analiza (n) o sirven de sustento para la motivación de la sentencia:

- CEDAW
- Convención de Belem do Pará
- Artículos 13, 20, 43 C.P.
- Artículos 58.5; 62 CST.
- Ley 1257 de 2008,
- Ley 294 de 1996. artículo 6°

## Decisión:

- 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.
- Reintegrar a la accionante a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación, el reconocimiento y pago de todos los salarios y prestaciones sociales a las cuales tenga derecho, e instó 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”.
- 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.

## Regla jurídica aplicable

El ejercicio de la autonomía administrativa de la universidad a la hora de despedir sin justa causa a sus empleadas no puede ser desbordado y vulnerar sus derechos fundamentales, como a la libertad de expresión, a la no discriminación y al trabajo. Un despido tiene como fundamento motivos discriminatorios cuando con este se pretende “suprimir del ámbito educativo un discurso de defensa de los derechos de las mujeres, específicamente del derecho a vivir una vida libre de violencia”. La violencia de género es entonces un motivo “prohibido”, por lo que carece de efectos e impone la obligación al empleador de reintegrar a la persona víctima o denunciante a un puesto igual o con mejores condiciones, así como a pagarle todos los salarios que se dejaron de devengar.

## Jurisprudencia citada:

Corte Constitucional colombiana: Sentencia T-535 de 2003; Sentencia SU-256 de 1996; Sentencia T-180 de 1996; Sentencia SU-667 de 1998; Sentencia C-1507 de 2000; Sentencia T-659 de 2010; Sentencia hito T-391 de 2007; Sentencia T-878 de 2014; Sentencia T-478 de 2015, Sentencia C-442 de 2011

## Observaciones

La presente sentencia ha sido fundamental para que en Colombia las IES tengan la obligación de tener protocolos específicos para la prevención, detección, atención y sanción de las violencias basadas en género. Así mismo, para que el Ministerio determine los lineamientos para estos.